GRUPO FAMETRO

PEDAGOGIA EM PERSPECTIVA

Abordagens interdisciplinares para o educador

Organizadoras

LUIZA MARISTELA DE SOUZA OLIVA

SUELÂNIA CRISTINA GONZAGA DE FIGUEIREDO

Editora Poisson

VOLUME 1

Organizadoras
Luiza Maristela de Souza Oliva
Suelânia Cristina Gonzaga de Figueiredo

Pedagogia em perspectiva
Abordagens interdisciplinares para o educador
Volume 1

1ª Edição

Belo Horizonte
Editora Poisson
2025

Editor Chefe: Dr. Darly Fernando Andrade

Conselho Editorial

Dr. Antônio Artur de Souza – Universidade Federal de Minas Gerais
Ms. Davilson Eduardo Andrade
Dra. Elizângela de Jesus Oliveira – Universidade Federal do Amazonas
MSc. Fabiane dos Santos
Dr. José Eduardo Ferreira Lopes – Universidade Federal de Uberlândia
Dr. Luiz Cláudio de Lima – Universidade FUMEC
Dr. Nelson Ferreira Filho – Faculdades Kennedy
Dr. Otaviano Francisco Neves – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
Dra. Suelânia Cristina Gonzaga de Figueiredo - Fametro
Ms. Valdiney Alves de Oliveira – Universidade Federal de Uberlândia

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P372p

Pedagogia em perspectiva: abordagens interdisciplinares para o educador – Volume 1/ Organização: Luiza Maristela de Souza Oliva, Suelânia Cristina Gonzaga de Figueiredo – Belo Horizonte– MG: Editora Poisson, 2025

Formato: PDF
ISBN: 978-65-5866-473-4
DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia

1.Ensino 2.Educação I. OLIVA, Luiza Maristela de Souza II. FIGUEIREDO, Suelânia Cristina Gonzaga de III.Título

CDD-370

Sônia Márcia Soares de Moura – CRB 6/1896

O conteúdo deste livro está licenciado sob a Licença de Atribuição Creative Commons 4.0.
Com ela é permitido compartilhar o livro, devendo ser dado o devido crédito, não podendo ser utilizado para fins comerciais e nem ser alterado.

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.

Esse e outros títulos podem ser baixados gratuitamente em www.poisson.com.br
Entre em contato pelo contato@poisson.com.br

Organizadoras

Luiza Maristela de Souza Oliva

Graduação em Licenciatura Plena em Letras - Habilitação em Língua Portuguesa; Pós-Graduação em Psicopedagogia(1998) e Neuropsicopedagogia(2021) e Mestrado em Engenharia de Produção (2006). Professora de Educação Básica e EJA(Educação de Jovens e Adultos) de 2000 a 2008. Professora Universitária desde 2008. No período de fevereiro de 2015 a julho de 2017 atuou como tutora em disciplinas na modalidade EAD (Educação a Distância). Desde março de 2019 é professora do Instituto Metropolitano de Ensino - IME.

Suelânia Cristina Gonzaga de Figueiredo

Doutora em Ciências da Educação; Mestre em Desenvolvimento Regional. Especialização em Gerência Financeira e em Educação Personalizada. Graduação em Economia. Atualmente é Coordenadora de Pesquisa e Extensão do Grupo FAMETRO e do CENTRO DE ESTUDOS JURÍDICOS-CEJUR - Faculdade Santa Teresa, atuando principalmente nos seguintes temas: Pesquisa e Extensão, Iniciação Científica, Sustentabilidade Ambiental, Articulação Ensino, Pesquisa, Extensão e Responsabilidade Social na formação acadêmica. Idealizadora e organizadora do Congresso Científico FAMETRO-CONCIFA, do Programa Produzir e Publicar, realizando um trabalho de incentivo à produção e publicação acadêmica. Responsável pelo Programa de Intercâmbio e Mobilidade Acadêmicos . Coordenadora das Ligas Acadêmicas do IME.

Prefácio

Apresentar uma obra que reúne trabalhos criados em disciplinas do curso de Pedagogia não é uma tarefa fácil, enaltece o meu ego e valida a prática docente desta modesta professora, podemos elencar algumas primícias para justificar, visto que é mais que apenas contar o que estará nas páginas da obra, há muito mais na história que propiciou esse evento que apenas aquilo que nele é feito ou discorrido. Em contexto com a história institucional, dos envolvidos, tanto professores e alunos iniciantes na escrita científica.

Como qualquer trabalho humano, a apresentação deste trabalho é algo a ser construído com os perpétuos riscos das limitações da construtora, adianto-me em pedir perdão pelas dificuldades em evitar limitações que carrego comigo ao longo dos anos de vida ao dispor esta apresentação. Destaco que o objetivo de uma apresentação como esta é realçar as características importantes, apontando os atributos positivos considerando a leitura atenta nos trabalhos que resultaram do comprometimento da Professora Luiza Maristela de Souza Oliva em inserir a escrita acadêmica dos discentes.

A obra **Pedagogia em Perspectiva: Abordagens Interdisciplinares para o Educador** surge em um momento crucial da educação, quando as necessidades e desafios do ensino e da aprendizagem exigem respostas mais complexas e multifacetadas. Ao longo dos últimos anos, o campo educacional tem se expandido para além das fronteiras da pedagogia tradicional, incorporando saberes de diferentes áreas do conhecimento, a fim de promover uma formação mais integrada e eficaz para o educador contemporâneo.

Esta obra propõe um olhar atento sobre as diversas abordagens interdisciplinares que se configuram como instrumentos indispensáveis para a formação de educadores capazes de compreender e atuar em um mundo cada vez mais plural e dinâmico, em seus capítulos exploram temas fundamentais da prática pedagógica, analisando como a inclusão das crianças especiais, tecnologias educacionais, diversidade étnica na educação, gestão e liderança e pedagogia empresarial se entrelaçam com as questões educacionais, ampliando a visão sobre o papel do educador e das diversas formas de ensino-aprendizagem.

A interdisciplinaridade aqui abordada não é apenas uma proposta teórica, mas uma prática que se revela nas metodologias inovadoras, nas reflexões sobre a inclusão e diversidade e na busca constante por estratégias que atendam às demandas do século XXI. O educador, como figura central desse processo, é chamado a ser um agente ativo na construção de um ambiente de aprendizagem mais inclusivo, crítico, transformador e humanizador.

Ao longo da leitura, os educadores, pesquisadores e estudantes serão desafiados a repensar suas práticas e teorias, a integrar novas perspectivas em sua atuação diária e a perceber que a educação não é um campo estagnado, mas um processo dinâmico e em constante evolução. Com um conteúdo cuidadosamente elaborado e acessível, **Pedagogia em Perspectiva** apresenta as contribuições reunidas neste volume que buscam integrar saberes de diversas áreas do conhecimento, proporcionando ao educador uma visão mais ampla e enriquecedora para lidar com as complexidades da educação contemporânea.

A proposta do livro é mostrar que o papel do pedagogo vai além da simples transmissão de conteúdos, ele envolve o compromisso com o desenvolvimento integral dos alunos, a promoção de um ambiente de aprendizagem inclusivo e a preparação para os desafios de um mundo cada vez mais dinâmico e globalizado. Ao adotar uma perspectiva interdisciplinar, o livro propõe ao educador uma abordagem mais holística e colaborativa, onde as fronteiras entre as disciplinas se tornam fluidas, permitindo uma aprendizagem mais conectada e significativa.

Este volume não se destina apenas aos educadores já atuantes, mas também aos estudantes e pesquisadores que desejam compreender a Pedagogia de forma mais ampla, à luz das diversas áreas do saber, visto que a interdisciplinaridade vai além de uma simples soma de conhecimentos.

Desta, forma, convido o leitor a se aprofundar nas páginas seguintes, com a certeza de que a experiência adquirida será não apenas enriquecedora, mas essencial para aqueles que buscam metamorfosear o processo educativo em um espaço de aprendizagem significativa e transformadora.

Profª. Ma. Maria do Perpetuo Socorro Lima de Sousa

Manaus/Am, 17 de novembro de 2024.

SUMÁRIO

Capítulo 1: A influência dos jogos educativos na dinâmica de colaboração do ambiente corporativo 10

Maitê Gabriela Nascimento dos Santos, Sammyla Lira do Nascimento, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.01

Capítulo 2: A pedagogia empresarial e o desenvolvimento de competências socioemocionais nas organizações 21

João Fernando Silva de Oliveira, Mayra Simas Sobrinho Ribeiro, Ysnara da Silva Moreira, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.02

Capítulo 3: Desafios e práticas eficazes na implementação da educação inclusiva no primeiro ano do ensino fundamental 32

Marcela Santos de Oliveira, Rita Cássia Arevalo Farias, Sabrina dos Santos Amorim, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.03

Capítulo 4: Entraves da alfabetização e letramento 44

Amanda Inês Magalhães Batalha, Nayuri Kilssy Braga Nascimento, Rosely Silva dos Santos, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.04

Capítulo 5: Gamificação: práticas pedagógicas em jogos 53

Ana Cláudia Lima Barboza, Elma Ferreira Couto, Fabiola Dineli Iannuzzi, Lays Chelsye Gonçalves Fonseca, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.05

Capítulo 6: Gestão de conhecimento e aprendizagem organizacional 62

Geovanna Silva de Souza, Michely Dantas Cardoso, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.06

Capítulo 7: Liderança: o papel da pedagogia na formação de líderes inovadores..... 73

Beatriz Maria do Nascimento, Maiara Azevedo Lopes, Victoria Lorrana Amorim Santos, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.07

SUMÁRIO

Capítulo 8: Métodos e estratégias educacionais no âmbito empresarial 83

Maria Gabriella Paulino da Silva, Ranna Emera Lima dos Santos, Sthefanny Dyovana Lobo Mergulhão, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.08

Capítulo 9: Relação entre socioeconomia e a educação das populações ribeirinhas . 95

Chrystiano Cardoso da Silva, Jackeline de Freitas Farias, Mirian Pinheiro de Lima, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.09

Capítulo 10: A didática e os métodos de ensino no treinamento empresarial: a avaliação de programas de capacitação 104

Caíque Souza do Nascimento, Danielle Ferreira de Souza, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.10

Capítulo 11: A didática no treinamento empresarial para profissionais que conciliam trabalho e estudo 113

Maria Edilene Silva dos Santos, Maria Sudávila Lopes dos Santos, Michelle Gouveia Nogueira, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.11

Capítulo 12: A gamificação e seu poder de alavancar a empresabilidade 126

Adan Lucas Nascimento Carvalho, Anne Vitória Oliveira Amorim, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.12

Capítulo 13: A importância da educação continuada e as tecnologias educacionais pós-pandemia 136

Geovana de Almeida Tavares, Larissa de Souza Ribeiro, Steicy Vitória Ribeiro dos Santos, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.13

Capítulo 14: A importância da mediação escolar no desenvolvimento de alunos com Transtorno do Espectro Autista 146

Cherliane do Nascimento Lopes, Larissa Raniely de Souza Dourante, Suzyane Freitas da Frota, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.14

SUMÁRIO

Capítulo 15: Benefícios do uso de metodologias ativas no âmbito empresarial..... 156

Ana Luísa Cavalcante Cerdeira, Karina de Oliveira Garcia, Piêtro de Brito Bezerra, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.15

Capítulo 16: Educação nas comunidades tradicionais no Amazonas – ribeirinhos e indígenas: complexidades enfrentadas no decorrer do tempo 166

Alexandre Felix de Souza Lopes, Ariane Silva de Souza, Luiz Gustavo Botelho Barros Andrade, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.16

Capítulo 17: Empregabilidade no ambiente da pedagogia empresarial 177

Ana Paula Ferreira Feitoza, Elizangela de Almeida Silva, Mário Sérgio Cardoso, Luiza Maristela de Souza Oliva

DOI: 10.36229/978-65-5866-473-4.CAP.17

Capítulo 1

A influência dos jogos educativos na dinâmica de colaboração do ambiente corporativo

Maitê Gabriela Nascimento dos Santos[1]
Sammyla Lira do Nascimento[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: O propósito central deste estudo foi investigar a aplicação de jogos educativos no contexto corporativo, com ênfase no desenvolvimento de competências profissionais e na construção de umacultura organizacional colaborativa através da gamificação. Para alcançar esse objetivo, foiutilizada uma abordagem qualitativa, que se baseou em uma revisão teórica abrangente, incluindo a avaliação de documentos, artigos acadêmicos e estudos de caso pertinentes. Os achados revelaram que a adoção de jogos educativos tem um impacto positivo significativo no cultivo de habilidades essenciais, como comunicação, liderança e resolução de problemas, além de favorecer um ambiente de trabalho mais ativo e envolvente. As conclusões sugerem que, apesar das limitações enfrentadas durante a pesquisa, como a escassez de dados empíricos diretos, a gamificação se revela uma ferramenta extremamente útil para a educação no mundo corporativo, incentivando a cooperação e o aprendizado de maneira lúdica e efetiva.

Palavras-chave: Jogos educativos. Gamificação. Desenvolvimento de Habilidades. Colaboração.

[1] - Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] - Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais amplo, ao mesmo tempo em que configura-se mais seletivo, tornando indispensável a busca por ferramentas que possam incentivar os colaboradores para diminuir as taxas de desligamento, além de implementar estratégias que contribuam para o desenvolvimento de habilidades profissionais. Nesse contexto, os jogos educativos surgem como um recurso valioso.

A gamificação e os jogos educativos estão intimamente interligados, utilizando elementos lúdicos para promover o engajamento, a motivação e o aprendizado. O conceito de gamificação implica na incorporação de dinâmicas de jogos em cenários que não são exclusivamente recreativos, como na educação e na capacitação, ao incluir desafios, recompensas e benefícios que tornam a experiência mais interativa. Por sua vez, os jogos didáticos são elaborados com o intuito específico de ensinar conteúdos e desenvolver competências, explorando a natureza envolvente e competitiva dos jogos para facilitar um aprendizado que acontece de maneira natural e divertida.

A fusão desses componentes cria um ambiente onde o jogador não só adquire conhecimento, mas também aprimora habilidades cognitivas, emocionais e sociais, consolidando-se como uma ferramenta valiosa, especialmente em ambientes corporativos ou educacionais com a aplicação dos jogos em processos, questões e problemas do mundo real. No entanto, por mais que as intervenções educacionais com esse embasamento estejam se tornando cada vez mais populares ainda não háuma compreensão clara de quando os jogos pode ser uma ferramenta apropriada para instrução e aprendizagem em empresas.

Esse estudo teve como objetivo analisar uma abordagem de aprendizagem que integra gamificação e trabalho em equipe, juntamente com estratégias educativas e metas de vida, para estimular os trabalhadores a se qualificarem. De acordo com Burke (2015), “a gamificação estabelece formas inéditas de engajamento. Seu foco está nas novas comunidades de indivíduos, com a finalidade de estimulá-los a alcançar objetivos que, muitas vezes, nem mesmo eles conhecem”, possibilitando novas abordagens e técnicas inovadoras que estão sendo continuamente buscadas para serem aplicadas na educação em todos os níveis, desde pré-escolas a empresas que procuram qualificações.

A compreensão das dinâmicas de inovação e o aprimoramento de habilidades no ambiente empresarial são essenciais para que as empresas se mantenham competitivas em um mercado que está sempre em transformação. Este campo de conhecimento capacita as organizações a identificar com clareza as deficiências em suas equipes, possibilitando o desenvolvimento de treinamentos estratégicos que aumentam a eficiência e a produtividade. Logo, ao entender e implementar as melhores práticas de colaboração e cooperação, as empresas não somente conseguem obter resultados superiores, mas também cultivam uma cultura organizacional que valoriza a aprendizagem e a melhoria contínua, aspectos imprescindíveis para a sustentabilidade a longoprazo.

Portanto, a colaboração se torna essencial em projetos que carecem de inovação e análise aprofundada, enquanto a cooperação é mais eficaz em atividades diretas que exigem agilidade. Optar de forma rigorosa por uma dessas abordagens pode levar a ineficiências e conflitos, impactando negativamente a realização dos projetos. Portanto, compreender essa diferença é imprescindível para aprimorar as habilidades de comunicação e gestão, formando uma equipe mais alinhada e preparada para os desafios do mercado contemporâneo.

2. A IMPORTÂNCIA DO DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES E DAS ESTRATÉGIAS COLABORATIVAS NO AMBIENTE CORPORATIVO

No contexto econômico atual, a habilidade de uma empresa em ter sucesso ou enfrentar dificuldades está intimamente ligada à sua agilidade em inovar e operar eficientemente. Para atingiresses objetivos, é fundamental saber como explorar o talento disponível dentro da organização para atender às demandas do mercado, que estão sempre mudando. Um bom ponto de partida é analisar as tendências e lacunas de habilidades, dando prioridade ao desenvolvimento interno para garantir que a empresa esteja apta a lidar com as exigências do setor. Esse processo cria um ambiente de trabalho onde o aprendizado contínuo é promovido, fortalecendo uma cultura de engajamento e crescimento entre os colaboradores. Nesse cenário, ter uma compreensão clara das dinâmicas de colaboração e cooperação é importante, pois essas abordagens, quando utilizadas adequadamente, afetam diretamente a produtividade e o êxito das equipes.

Para esta finalidade, os jogos educativos têm como objetivo proporcionar experiências que focam em resultados de aprendizagem específicos, permitindo a exploração de diversas habilidades e conhecimentos. Frequentemente, enquanto jogam, as pessoas não percebem que estão desenvolvendo competências essenciais, como a resolução de problemas, o pensamento estratégico e habilidades matemáticas. O uso de jogos com fins educacionais não é uma ideia recente; a prática remonta a séculos, com registros de civilizações antigas, como as do Egito e da Mesopotâmia, que utilizavam jogos de tabuleiro e quebra-cabeças simples para ensinar conceitos matemáticos eraciocínio.

Na contemporaneidade, a gamificação tem conquistado espaço na educação, especialmente pela sua capacidade de integrar elementos como pontos, medalhas e recompensas, que promovem um envolvimento mais divertido e a progressão de indivíduos em diversos contextos. Os avanços na tecnologia tornaram esses jogos interativos, causando uma transformação significativa no aprendizado nas empresas. O treinamento tradicional — que ainda se baseia em materiais impressose apresentações padronizadas — está se mostrando cada vez menos eficiente, pois é previsível e pouco envolvente. Essa previsibilidade permite que os participantes realizem as atividades sem realmente absorver os conteúdos, resultando em uma lacuna na aprendizagem genuína e significativa. Diante dessas dificuldades, diversas organizações estão incorporando a gamificação com o intuito de tornar suas capacitações mais atrativas e dinâmicas.

No entanto, desenvolver dinâmicas divertidas não é a única meta dos jogos educativos nas empresas. É essencial que esses jogos reproduzam cenários onde os colaboradores possam tomar decisões e errar sem enfrentar consequências graves, promovendo assim a construção do conhecimento por meio da experimentação. “O foco dado aos Jogos de Empresas pela lente da aprendizagem vivencial fez com que essa ferramenta deixe de ser complementar e se torne um instrumento central no ensino de negócios” (Faria, 2009). Dessa maneira, a gamificação integra elementos dos jogos nas atividades do dia a dia, como atribuir pontos por tarefas realizadas e oferecer a chance de "subir de nível" para alcançar objetivos específicos. Organizações inovadoras têm adotado essas abordagens em seus programas de capacitação, criando jogos de tabuleiro que estimulam os profissionais a aprofundar seus conhecimentos em suas áreas, além de jogos online que ajudam na memorização de informações relevantes para o trabalho. Santos (2003) destaca a importância de aplicar a estratégia conhecida como “Jogos de Empresas”

> “Observa-se portanto que a estratégia de ensino e aprendizagem conhecida por "Jogos de Empresas" deve ser aplicada dentro de um

> contexto de aprendizagem de adultos, através de uma perspectiva construtivista de trabalhos em equipe. Quer dizer, o coordenador da simulação deve ter uma postura de facilitador do processo, onde os objetivos foram previamente explicitados e compreendidos pelo grupo, através de um planejamento participativo, valorizando-se as experiências e contribuições dos participantes, com espírito crítico e reflexivo e com o uso de recursos adequados, eficientes e avaliáveis."

De fato, a influência dos jogos no treinamento empresarial reflete o impacto que exercem nocrescimento infantil, as crianças aprendem a partir de jogos sem a pressão de consequências reais, o que lhes permite explorar e experimentar com liberdade. Esse conceito também é aplicável ao treinamento de colaboradores: a criação de um ambiente simulado no qual os funcionários possam resolver problemas sem o medo de cometer erros irreparáveis. Muitos empreendedores observam que seus empregados carecem de uma visão integrada do negócio, focando apenas em resolver questões imediatas. Através do uso de jogos empresariais, esses profissionais são motivados aadotar uma visão mais ampla, avaliando diferentes cenários e tomando decisões considerando múltiplas perspectivas. Nesse contexto, é importante ressaltar que

> "Os jogos são atividades ricas em situações imprevistas, às quais o indivíduo tem de responder prontamente assumindo responsabilidades e riscos. O comportamento dos jogadores é determinado pela interligação complexa de vários fatores de natureza psíquica, física, tática e técnica. Os jogadores devem resolver situações que exijam elevada adaptabilidade, ou seja, a capacidade de elaborar e operar respostas às situações aleatórias e diversificadas que ocorrem no jogo, o que supõe o trabalho em equipe para alcançar a vitória ou conquistar os objetivos." (JUNIOR, D'ANGELO E COSTA, 2011)

Um aspecto importante dos jogos educativos é a maneira como eles estimulam a competitividade inerente aos indivíduos, fomentando o desejo de superação que é intrínseco à condição humana. De forma semelhante ao cotidiano, os jogos foram se aprimorando e se tornando mais elaborados ao longo do tempo, refletindo o processo de desenvolvimento pessoal de cada um.

Assim, os jogos didáticos incorporam a incerteza como um fator estrutural. Essa característica os torna mais instigantes e atrativos, pois, em contraste com a rotina repetitiva que muitos enfrentam, os jogos oferecem surpresas e desafios inesperados. Essa dinâmica é a razão pelaqual os jogos são tão populares, funcionando como um alívio e uma forma de simular as incertezas da vida real. Desse modo, os jogos enriquecem o aprendizado, tornando-o não só mais eficiente, mas também mais alinhado à complexidade e aos desafios do ambiente corporativo.

2.1. JOGOS EDUCATIVOS E A HABILIDADE DE COOPERAÇÃO

A habilidade de cooperação é fundamental para o êxito nas relações tanto pessoais quanto profissionais, e os jogos organizacionais se configuram como uma ferramenta extremamente eficaz nesse contexto. Em uma sociedade que se torna cada vez mais interligada, a capacidade de colaborar é exigida para o trabalho em equipe, para a resolução de problemas de forma conjunta e para o fortalecimento de laços interpessoais. A cooperação ensina os indivíduos a compartilhar responsabilidades, a valorizar as

opiniões dos outros e a agir em conjunto em prol de um objetivo comum. No entanto, nem todos têm essa habilidade intrinsecamente desenvolvida, por isso, os jogos empresariais aparecem como uma forma dinâmica e envolvente para incentivar a prática e o aprimoramento dessa competência.

Segundo Jaussi (2007), "por muitos anos, diversos fatores relacionados ao comprometimento no ambiente de trabalho têm atraído a atenção dos pesquisadores. Nos primeiros estudos, o foco estava na natureza de cada tipo de comprometimento, como o afetivo, instrumental

e normativo em relação à organização". "Com o tempo, as investigações se voltaram para entendera dimensionalidade desse conceito, além de identificar quais variáveis atuam como independentes e dependentes no que diz respeito à relação do indivíduo com sua organização" (Landry, Panaccio e Vandenberghe, 2010). Consequentemente, as investigações sobre o comprometimento nasorganizações foram se aprimorando ao longo do tempo. No início, o objetivo era entender os diferentes tipos de comprometimento que os indivíduos demonstram em relação às organizações, como o comprometimento afetivo (vínculo emocional), instrumental (fundamentado em custos e benefícios) e normativo (motivação por um sentido de dever). Com o passar dos anos, a pesquisa começou a examinar a complexidade desse conceito, analisando como diversas variáveis, como a satisfação no trabalho e o bem-estar, afetam ou são afetadas pelo comprometimento. Diante disso,os estudiosos procuram entender a interação entre essas variáveis para promover ambientes organizacionais mais saudáveis.

Nos jogos educativos que promovem a cooperação, os participantes devem se unir para alcançar um objetivo comum, o que exige que ouçam as opiniões dos outros, compartilhem informações e façam decisões em conjunto. Ao contrário das atividades que priorizam a competiçãoindividual, os jogos cooperativos dependem da participação de todos os jogadores para que o grupo obtenha sucesso. Essa dinâmica de colaboração demonstra que, ao trabalharem em conjunto, as pessoas conseguem resultados mais eficientes e abrangentes do que se estivessem sozinhas. Esses jogos em equipe criam um cenário onde os participantes percebem a relevância de cada integrante eaprendem a valorizar as contribuições dos outros, habilidades fundamentais em qualquer ambiente profissional ou na formação de relações saudáveis.

Rufino (2016), afirma que "o objetivo de participar de jogos cooperativos surge do desejode enfrentar desafios, e não de vencer os outros; joga-se pela alegria de estar jogando, por um apreço genuíno pelo jogo. Assim, a essência dos jogos cooperativos é promover a solidariedade entre os parceiros, afastando a ideia de rivalidade, o jogador se empenha em garantir o bem-estar detodos, visando o benefício comum". Seguindo essa lógica, "para fomentar um ambiente que estimule a criatividade, a empresa precisa promover o engajamento tanto intelectual quanto emocional de todos os envolvidos, valorizando e premiando o surgimento de ideias inovadoras de seus funcionários" (Lobato, 2015).

Por esse motivo, muitos jogos colaborativos também incentivam a empatia e o respeito pelasdiferenças, já que os jogadores não têm um papel definido, mas sim ajudam uns aos outros, valorizando as limitações e as habilidades de cada um. Esse tipo de atividade promove umacomunicação franca e estimula a escuta ativa, permitindo que os participantes compartilhem suas ideias e preocupações de forma clara, ao mesmo tempo que recebem retorno dos colegas. Com a prática constante nesses ambientes simulados, os jogadores vão desenvolvendo, de maneira gradual, competências que favorecem a

criação de uma cooperação autêntica, onde cada pessoa entende a importância de sua contribuição e a interdependência das ações de todos para o êxito coletivo.

A vista disso, a colaboração estabelecida nos jogos educativos transcende a mecânica do jogo e pode ser facilmente aplicada à vida real. Os praticantes de jogos cooperativos transportam essa habilidade para o âmbito profissional, onde se revela em práticas como trabalho em equipe, liderança compartilhada e uma abordagem voltada para a resolução de conflitos com um olhar voltado para o benefício coletivo. Em resumo, ao proporcionar um ambiente seguro e divertido paraa prática da cooperação, os jogos pedagógicos implementados em empresas se transformam emuma valiosa ferramenta para desenvolver essa competência requerida, preparando os indivíduos para atuarem de maneira colaborativa e eficaz tanto em suas vidas pessoais quanto profissionais.

2.2. IMPACTO DOS JOGOS EMPRESARIAIS NA CULTURA DE COLABORAÇÃO

A gamificação no contexto empresarial vai além de simples pontuações e prêmios, trata-se de uma abordagem estratégica que visa fomentar um espírito de comunidade e cooperação entre os membros da equipe. Pois, diferencia-se do "jogo cooperativo, cujo foco é o entretenimento, que é fundamentado em regras, orientado por operações e possui objetivos estabelecidos, mas não tem como objetivo a geração de valor ou a inovação. Seu principal propósito é proporcionar experiências agradáveis e diversão aos participantes" (Munhoz, 2016). Ao transformar as tarefas diárias em desafios interativos, a gamificação gera um ambiente onde os colaboradores se sentem mais ligados aos objetivos da organização e uns aos outros. Este elemento lúdico e o propósito partilhado não apenas aumentam a produtividade, mas também tornam as atividades mais agradáveis, resultando em ideias inovadoras e soluções para problemas de forma mais eficaz. Assim, ao tornar o trabalho mais cativante e menos repetitivo, as empresas conseguem cultivar umacultura colaborativa dinâmica que estimula a participação ativa e a criatividade.

Dentro do âmbito dos estudos organizacionais, diversos autores enfatizaram a importânciade fatores estruturais, culturais e psicológicos que afetam o comportamento colaborativo. Chatmane Barsade (1995), por exemplo, destacaram "as características psicológicas e pessoais, como idade e sexo, como elementos que influenciam a cooperação". Além disso, "respostas emocionais no ambiente de trabalho, normas culturais, atributos das tarefas, condições estruturais, comunicação, sistemas de controle e mecanismos de recompensa são também vistos como antecedentes significativos do comportamento cooperativo" (Chatman & Barsade, 1995; McAllister, 1995; Pinto,Pinto, & Prescott, 1993).

Considerando, por exemplo, um ambiente de trabalho onde a ênfase não recai apenas sobre os sucessos individuais, mas também sobre o trabalho em equipe. A implementação de ferramentas como os jogos educacionais possibilitam a aplicação eficaz dos princípios da gamificação, através de métricas que avaliam tanto o avanço das equipes quanto o clima organizacional. Este tipo de abordagem reforça o espírito colaborativo, permitindo que os colaboradores acompanhem o progresso dos seus projetos em conjunto e se sintam valorizados pelos seus esforços. Ao engajar-se em experiências gamificadas que reconhecem as contribuições individuais, os membros da equipe tornam-se mais motivados a cooperar, originando um ambiente laboral mais coeso e produtivo.

Para tornar a colaboração ainda mais divertida, algumas empresas disponibilizam pontosque podem ser trocados por vantagens atrativas, como um almoço

com o supervisor ou horas adicionais de folga. Esta abordagem simples, mas eficaz, promove uma competição saudável e reforça o compromisso coletivo. Contudo, para que a gamificação tenha uma eficácia duradoura, é preciso que as empresas entendam as motivações individuais dos seus colaboradores, muitas organizações que introduzem elementos de competição enfrentam o desafio de manter os funcionários envolvidos após a fase inicial de entusiasmo. Isso acontece porque, para criar um ambiente verdadeiramente cativante, não é suficiente apenas distribuir pontos ou distintivos; é necessário implementar mecanismos que monitorem e avaliem o clima dentro da organização.

A ascensão da gamificação em contextos corporativos, educacionais e de marketing está intimamente relacionada ao seu poder de engajamento, com o desenvolvimento tecnológico, a gamificação tornou-se uma ferramenta fundamental para incentivar e envolver grandes grupos de pessoas, seja para atrair consumidores, aprimorar o desempenho dos colaboradores ou estimular o interesse por qualificações. Não se trata apenas de benefícios e recompensas; a gamificação incorpora elementos lúdicos em situações sérias, promovendo a criação de desafios interativos que estimulam tanto a competição quanto a colaboração. Contudo, implementar a gamificação com eficácia exige um entendimento aprofundado do público-alvo e das metas da organização, além de ajustes às necessidades e preferências pessoais dos participantes.

Apesar do grande potencial motivacional da gamificação, essa abordagem não é uma solução única para todos. Há indivíduos que não têm interesse por jogos e insistir na participação pode ser contraproducente. Portanto, compreender as motivações da equipe e do público é de extrema relevância para selecionar os elementos lúdicos mais adequados, ademais, a dificuldade dos jogos em empresas é um aspecto determinante: se forem excessivamente desafiadores, os participantes podem rapidamente perder o ânimo; se forem simples demais, o interesse pode esfriar rapidamente. Em qualquer jogo, existe uma “zona de engajamento” ideal, onde a dificuldade é ajustada para desafiar o jogador sem causar frustração. Esse equilíbrio é necessário para que o jogo consiga gerar o engajamento desejado e cumprir os objetivos estabelecidos.

A gamificação, quando aplicada corretamente, pode transformar atividades cotidianas em experiências cativantes que incentivam o engajamento e a produtividade. Atualmente, há ferramentas que disponibilizam soluções acessíveis e personalizáveis, permitindo a criação deprojetos de gamificação até mesmo para empresas de pequeno e médio porte, que antes careciam dos recursos necessários para adotar essa estratégia, com preços mais flexíveis e plataformas acessíveis, as empresas menores têm a oportunidade de competir em “pé de igualdade” com grandes corporações, implementando princípios de gamificação em seus processos de maneira prática e eficiente.

Em suma, um aspecto vital para o êxito de uma estratégia de gamificação é a seleção das recompensas. É preciso proporcionar incentivos que estimulem o usuário a se conectar com o objetivo da experiência, recompensas excessivamente atrativas podem fazer com que a atenção se desvie do conteúdo central, enquanto recompensas muito baixas podem desmotivar os participantes.

Em síntese, uma experiência gamificada deve ser elaborada com cuidado, considerando incentivos e níveis de esforço adequados ao público-alvo, além de refletir os valores e a cultura da organização. Quando implementada de forma eficaz, a gamificação pode engajar e transformar, cultivando uma cultura de colaboração e

inovação, além de elevar a produtividade e a satisfaçãodos envolvidos.

3. METODOLOGIA

Na presente seção, apresentamos a metodologia aplicada para a elaboração deste trabalho, cujo intuito é examinar a utilização de jogos educativos em ambientes empresariais. O foco recai sobre a relevância dessa prática no aprimoramento de competências profissionais e na formação de uma cultura organizacional colaborativa.

Este estudo caracteriza-se como uma investigação teórica de natureza qualitativa, uma vez quese dedica à análise de conceitos, teorias e casos documentados relacionados à aplicação de jogos didáticos em contextos corporativos. A escolha por um estudo qualitativo revela-se a mais apropriada para alcançar os objetivos propostos, uma vez que possibilita uma exploração aprofundada do tema, oferecendo percepções sobre as dinâmicas de cooperação, desenvolvimento de habilidades e cultura organizacional. Tendo em vista que essa abordagem permite uma compreensão minuciosa dos fatores subjetivos e contextuais que permeiam a implementação de jogos educativos no âmbito corporativo. Para Holanda (2006), “a pesquisa qualitativa é caracterizada por sua abordagem que busca compreender a complexidade dos fenômenos humanos, evitando a codificação e a programação sistemáticas, segundo o autor mencionado, a abordagem qualitativa propõe-se, então, a elucidar e conhecer os complexos processos de constituição da subjetividade, diferentemente dos pressupostos 'quantitativos' de predição, descrição e controle".

A coleta de informações foi efetuada por meio da análise de documentos já publicados, que englobam artigos acadêmicos, estudos de caso e outras publicações significativas na esfera da educação corporativa e da gamificação. Foram escolhidos materiais que tratam especificamente do uso de jogos educacionais em ambientes empresariais, ressaltando suas contribuições para o aprimoramento de habilidades como comunicação, liderança, resolução de problemas e trabalho em equipe. O processo de seleção dos documentos foi rigoroso, com ênfase em estudos que apresentassem uma análise crítica e relevante para o contexto organizacional. A classificação das amostras foi guiada pela pertinência e atualidade das fontes, priorizando publicações que podem ser

alinhadas aos conceitos em sua forma atual, a fim de garantir que as informações representem práticase conceitos contemporâneos.

Assim, a avaliação dos dados coletados culminou em um processo de categorização e interpretação dos conceitos principais e das descobertas contidas nos documentos examinados. As informações foram classificadas em grupos, como desenvolvimento de habilidades, cooperação e impacto na cultura organizacional, possibilitando uma análise estruturada dos aspectos significativos para a pesquisa. Foram empregadas técnicas de análise de conteúdo, com ênfase na identificação de padrões e repetições que evidenciaram os efeitos dos jogos educativos no contexto corporativo e ressaltaram sua conexão com a promoção de uma cultura colaborativa.

Em conclusão, a metodologia utilizada possui certas restrições, por se tratar de uma pesquisa de caráter teórico que se fundamenta na análise de documentos, os resultados estão condicionados às fontes disponíveis e à sua relevância para o contexto em questão. Dessa forma, a falta de dados empíricos diretos acerca da implementação de jogos pedagógicos em uma organização restringe a possibilidade de generalizar os resultados obtidos. Logo, a abordagem qualitativa do estudo pode comprometer a

precisão na avaliação de impactos, como o engajamento ou a produtividade dos funcionários, embora proporcione uma visão mais aprofundada dos processos e interações envolvidos.

4. PESQUISA

O presente trabalho é uma investigação de caráter exploratório e descritivo, de natureza teórica. Segundo Temporini e Piovesan (1992), "a pesquisa exploratória é caracterizada como uma etapa da pesquisa principal, consistindo em um estudo preliminar que visa aprimorar o instrumento demedição em relação à realidade que se deseja investigar". Esse trabalho é considerado exploratório, pois visa investigar e entender de forma abrangente a utilização de jogos educativos em ambientes corporativos, com ênfase em identificar possíveis impactos no desenvolvimento de competências e na criação de uma cultura organizacional colaborativa.

Dessa forma, a pesquisa é descritiva, visto que tem como objetivo detalhar e classificar os conceitos, práticas e teorias relacionadas ao tema, proporcionando uma visão organizada dos diversos aspectos que envolvem a aplicação de jogos educativos no contexto empresarial. Essa abordagem se mostra apropriada para o estudo em questão, pois possibilita uma análise aprofundada dos fundamentos e benefícios dos jogos educacionais, dispensando a necessidade de um experimento empírico direto, o que é especialmente relevante para uma pesquisa de caráter teórico. Conforme afirmam Temporini e Piovesan (1992), "a pesquisa exploratória, assim norteada, integra-se ao planejamento da pesquisa principal. Constitui parte dela e não subsiste por si só. É um meio simplesmente, mas um meio muito importante para mostrar a realidade de forma verdadeira" (Temporini e Piovesan, 1992, p.392).

Para especificar, o escopo da pesquisa abrange instituições que implementam programas educativos voltados para o desenvolvimento de jogos e habilidades em ambientes corporativos, assim como investigações acadêmicas e profissionais relacionadas a esse assunto. Contudo, por se tratar de uma pesquisa de caráter teórico, não se recorre a uma amostra empírica tradicional; ao contrário, o principal foco recai sobre a seleção de documentos, estudos de caso e artigos. A "amostra" de documentos foi escolhida de forma não probabilística, com ênfase na relevância e atualidade, priorizando publicações e fontes que analisam diretamente a utilização de jogos educacionais para o desenvolvimento de competências dentro das organizações.

A seguir, foi realizada uma coleta de dados por meio de uma análise documental sistemática, que incluiu a escolha de materiais disponíveis em bases de dados acadêmicas e literaturas focadas em educação corporativa e gamificação. De acordo com Barbosa (2008) "as estratégias e abordagens paraa coleta de dados e informações qualitativas são temas centrais nas disciplinas de avaliação e gestãode projetos. Este campo do saber abrange uma ampla gama de aspectos, incluindo: elaboração de instrumentos para a coleta de dados, estimativas de custos para a obtenção das informações, controle de qualidade, confiabilidade, validação, seleção de amostras, métodos de processamento, técnicas de análise, métodos estatísticos, e formas de apresentação de relatórios, entre outros".

O cronograma de atividades contemplou uma fase inicial de busca e identificação de documentos, que foi sucedida por uma análise minuciosa dos materiais escolhidos. No que dizrespeito a custos, foram empregados recursos para acessar artigos científicos,

repositórios digitais e livros especializados. As etapas seguintes incluíram a leitura crítica, a seleção de trechos importantese a organização dos conteúdos de acordo com as categorias de análise estabelecidas no estudo.

Sendo um estudo de natureza teórica, a pesquisa fundamentou-se essencialmente nos documentos escolhidos para análise, incluindo artigos acadêmicos, estudos de caso e livros pertinentes ao assunto. Para assegurar uma sólida base conceitual, foram empregadas ferramentas de análise de conteúdo, como matrizes e fichamentos, que possibilitaram a coleta e a sistematização das informações relevantes. Esses instrumentos foram ajustados de forma a facilitar uma comparação entre os diversos documentos, promovendo uma melhor organização das ideias e a categorização dos dados obtidos em consonância com os objetivos da pesquisa.

Por fim, a análise dos dados influenciou significativamente o processo qualitativo de categorização, interpretação e descrição. Inicialmente, foram reconhecidas as principais categorias de análise, tais como desenvolvimento de habilidades, cooperação e influência na cultura organizacional.Com base nisso, os dados foram organizados de maneira a facilitar a interpretação dos padrões e das ideias frequentes a respeito da utilização de jogos educativos no contexto corporativo. Para isso, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, que permite a sistematização e interpretação das

informações obtidas dos textos, buscando identificar relações e tendências que possam atender aosobjetivos da pesquisa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A utilização de jogos educativos nas empresas apresenta uma grande oportunidade para promover o desenvolvimento das habilidades profissionais e criar uma cultura organizacional mais colaborativa. Essa estratégia possibilita o aprimoramento de competências fundamentais, como comunicação, liderança, resolução de problemas e trabalho em equipe, em um ambiente dinâmico e interativo. Isso, por sua vez, intensifica o envolvimento dos colaboradores e valoriza o aprendizado prático, como também, incentiva interações construtivas entre os funcionários, criando um clima de cooperação que pode minimizar conflitos internos e facilitar a colaboração. Ademais, ao cultivar uma cultura organizacional voltada para a cooperação, os jogos didáticos influenciam positivamente métricas de desempenho, como engajamento, satisfação e produtividade dos colaboradores, resultando em uma organização mais coesa e eficiente.

Em síntese, a importância dos jogos educativos no contexto corporativo é indiscutível, atuando como uma ferramenta inovadora e eficaz para o desenvolvimento de competências essenciais e para o fortalecimento de uma cultura organizacional colaborativa. A pesquisa destaca que a inclusão da gamificação nas estratégias de capacitação das empresas pode potencializar habilidades essenciais, como comunicação, liderança e resolução de problemas, que são chave para se destacar em um mercado cada vez mais competitivo e dinâmico. Além de enriquecer o processo de aprendizado, essa abordagem fortalece as relações interpessoais, incentivando um ambiente de cooperação e engajamento entre os colaboradores.

A análise qualitativa realizada no estudo possibilitou uma compreensão detalhada das interações e dos efeitos subjetivos da gamificação, destacando os benefícios intangíveis dessa abordagem. Contudo, é fundamental levar em conta as limitações do estudo, especialmente a faltade dados empíricos que pudessem respaldar as conclusões

de forma mais robusta, recomenda-se que pesquisas futuras investiguem a aplicação prática de jogos pedagógicos em diversos contextos organizacionais, visando medir com maior precisão os impactos na produtividade e noengajamento.

Dessa forma, a implementação de jogos educativos no ambiente corporativo representa uma oportunidade estratégica para as organizações que procuram inovar nas práticas de desenvolvimento de talentos e fortalecer sua cultura interna. Essa estratégia auxilia na preparação dos colaboradores para enfrentar desafios futuros, criando um ambiente de trabalho mais dinâmico, colaborativo e apto às exigências de um mercado em constante transformação.

REFERÊNCIAS

[1] BURKE, Brian. Gamificar: como a gamificação motiva as pessoas a fazerem coisas extraordinárias. DVS Editora, p. 14, 2015.

[2] BARBOSA, Eduardo F. Instrumentos de coleta de dados em pesquisas educacionais. 2008. Disponível em: <http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/imprimir.php?modulo=21&texto=1325> . Acesso em 08 de novembro de 2024.

[3] CHATMAN, J. A., & Barsade, S. G. Personality, organizational culture and cooperation: evidence from a business simulation. Administrative Science Quarterly, 1995.

[4] FARIA, A. J., Hutchinson, D., Wellington, W. J., & Gold, S. Developments in businessgaming: A review of the past 40 years. Simulation & Gaming, 2009.

[5] HOLANDA, Adriano. Questões sobre pesquisa qualitativa e pesquisa fenomenológica.Análise Psicológica, 2006.

[6] JAUSSI, K. S. Attitudinal commitment: a three-dimensional construct. Journal ofOccupational and Organizational Psychology. 1995

[7] JÚNIOR, Ambleto Ardigó; D'ANGELO, Fábio Luiz; COSTA, Caio Martins. Jogoseducativos: estrutura e organização da prática. Phorte Editora LTDA, 2011.

[8] LANDRY, G., Panaccio, A., & Vandenberghe, C. Dimensionality and consequences of employee commitment to supervisors: a two-study examination. The Journal of Psychology, 2010.

[9] LOBATO, David Menezes. Estratégia de empresas. Editora FGV, 2015.

[10] MCALLISTER, D. J. Affect and cognition based trust as foundations for interpersonalcooperation in organizations. Academy of Management Journal, 1995.

[11] MUNHOZ, Daniella Rosito Michelena; BATTAIOLA, André Luiz; HEEMANN, Adriano. Determinando a distinção entre cooperação e colaboração e a caracterização de jogos cooperativos e de jogos colaborativos. XV Simpósio Brasileiro de Jogos e Entretenimento Digital, 2016.

[12] PINTO, M. B., Pinto, J. K., & Prescott, J. E. Antecedents and consequences of projectteamcross-functional cooperation. Management Science,1993. v.1, p. 1281-1297. RUFINO, Kleiton de Almeida. Promovendo a cooperação através da gamificação. 2016.

[13] SANTOS, Robertovatan dos. "Jogos de empresas" aplicados ao processo de ensino e aprendizagem de contabilidade. Revista Contabilidade & Finanças, v. 14, p. 78-95, 2003.

[14] SAUAIA, Antonio Carlos Aidar. Laboratório de gestão: simulador organizacional, jogo de empresas e pesquisa aplicada. Editora Manole, 2008.

[15] TEMPORINI, E. R. & PIOVESAN, A. Pesquisa exploratória: fundamentos e aplicação emsaúde pública. São Paulo, p. 321-322, 1992.

Capítulo 2

A pedagogia empresarial e o desenvolvimento de competências socioemocionais nas organizações

João Fernando Silva de Oliveira[1]
Mayra Simas Sobrinho Ribeiro[1]
Ysnara da Silva Moreira[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: O presente artigo propõe analisar, observar e esclarecer o papel do pedagogo empresarial nos espaços colaborativos e como as questões socioemocionais estão claramente ligadas ao desenvolvimento das competências diárias do colaborador. Tendo em vista o aumento da competitividade nos mais diversos setores que abrangem uma empresa e analisando as adaptações constantes no eixo trabalhista as organizações tem prezado cada vez mais por valores que são fundamentais para a convivência harmoniosa como o respeito, comunicação e empatia.

A Pedagogia Empresarial é apresentada como uma estratégia educacional capaz de potencializar o capital humano, utilizando métodos pedagógicos para promover o autoconhecimento e a melhoria dos relacionamentos interpessoais entre os colaboradores.

Desta forma, o artigo busca revelar que o investimento nas competências socioemocionais à luz da Pedagogia Empresarial é fundamental para assegurar o bem-estar organizacional e contribuir para a permanência de colaboradores talentosos.

Palavras-chave: Competências, Socioemocional, Pedagogia Empresarial.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro Docente.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

Em um mundo corporativo cada vez mais dinâmico, o desenvolvimento de aptidões socioemocionais tem se mostrado imperioso para a manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso e fecundo.

A habilidade de lidar com emoções, compreender o outro se comunicam de forma eficaz e é cada vez mais reconhecida nas empresas, não apenas para melhorar o clima institucional, mas também para impulsionar o desempenho e o engajamento dos colaboradores. Nesse cenário, o papeldo pedagogo empresarial torna-se cada vez mais vultoso. Atuando como facilitador no ambiente corporativo, esse profissional utiliza estratégias pedagógicas para promover o autoconhecimento, a empatia e a colaboração, contribuindo para a construção de um espaço de trabalho mais saudável e integrado.

Com a crescente competitividade e a necessidade de adaptação às novas demandas do mercado, as empresas têm voltado seu olhar para a valorização de habilidades socioemocionais como respeito, resiliência e cooperação. Tais competências não só promovem uma convivência harmoniosa, mas também potencializam o capital humano e garantem a retenção de talentos.Almeida e Costa (2012, p. 4) comunicam uma atenção primordial a que se refere o papel da empresa:

> As empresas precisam desses profissionais desenvolvendo esses trabalhos com seus funcionários para que eles possam se sentir bem em seu ambiente de trabalho e acima de tudo saber que são valorizados, assim sua autoestima cresce, a vontade de trabalhar é ainda maior e ambos: trabalhador e empresa irão se beneficiar.

Diante desse contexto, o presente artigo propõe analisar o papel do pedagogo empresarial napromoção de competências socioemocionais, abordando como suas ações podem impactar positivamente o bem-estar organizacional e a produtividade da equipe.

2. PEDAGOGO EMPRESARIAL E RELAÇÕES SOCIOEMOCIONAIS

O pedagogo, um profissional cuja atuação era, até pouco tempo, restrita ao contexto escolare educacional, tem conquistado gradativamente seu espaço no ambiente corporativo, onde a complexidade das relações e o dinamismo das operações demandam uma nova abordagem para o desenvolvimento humano. Esse movimento de expansão do pedagogo para o cenário organizacionalacompanha uma mudança nas prioridades das empresas, que estão cada vez mais atentas à importância das habilidades socioemocionais. Essas competências, essenciais para um convívio harmonioso e para o sucesso organizacional, tornam-se particularmente valiosas em um mercado caracterizado por mudanças constantes, alta competitividade e necessidades de adaptação rápida. Oliveira (2012) analisa e abrange o papel do pedagogo empresarial aos diversos espaços educacionais:

> Assim, educação nestes espaços vem ratificar esta discussão que se vivencia hoje em dia, o pedagogo sai então do espaço escolar, que até pouco tempo, era seu espaço limitado de trabalho, para se inserir neste novo espaço de atuação com uma visão redefinida da atuação deste profissional.

O papel do pedagogo empresarial é, portanto, abrangente e estratégico. Ele se distancia do foco exclusivamente técnico e aborda também o desenvolvimento das relações interpessoais e a gestão emocional, elementos que, em conjunto, influenciam diretamente a qualidade de vida dos colaboradores no ambiente de trabalho. Esse profissional tem como missão trabalhar de forma integrada para fortalecer aspectos comportamentais e emocionais que impactam a dinâmica das equipes, promovendo um ambiente onde o colaborador se sinta valorizado e motivado.

Para cumprir esse papel, o pedagogo empresarial atua em várias frentes: ele facilita o autoconhecimento entre os colaboradores, estimula práticas de empatia no ambiente de trabalho, promove atividades que desenvolvem a comunicação clara e assertiva e contribui para o fortalecimento da coesão entre os membros das equipes. Em um ambiente corporativo cada vezmais exigente, onde as pressões e os desafios fazem parte do dia a dia, essa abordagem permite que os colaboradores estejam mais preparados para lidar com o estresse, para resolver conflitos de maneira positiva e para trabalhar de maneira colaborativa, o que, em última análise, se traduz em um desempenho organizacional mais eficaz e sustentável. Claro (2012) reflete sobre o capital humano:

> A capacidade da empresa de adaptar-se às exigências do mercado depende da forma como esta estimula seus colaboradores a buscar, refletir e aplicar-se conhecimentos. Paralelamente, amplia-se a percepção de que as empresas dependem de seu Capital Humano para inovar, e os aspectos intangíveis relacionados à Gestão de Pessoas ganham cada vez mais destaque.

O pedagogo, assim, traz um olhar que equilibra o foco nos resultados com a valorização das pessoas. Ao investir no desenvolvimento socioemocional, ele contribui para criar uma cultura organizacional que valoriza a comunicação transparente, o respeito mútuo e o apoio coletivo, fatores que resultam em um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

2.1. A IMPORTÂNCIA DAS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO CONTEXTO CORPORATIVO

Recentemente, o mercado de trabalho tem se transformado significativamente, impulsionado pelas mudanças tecnológicas, pela globalização e pela necessidade de adaptação contínua das empresas a um ambiente cada vez mais dinâmico e competitivo. Neste cenário, a busca por profissionais com habilidades técnicas específicas ainda é importante e continua sendo um critério essencial na seleção de candidatos para cargos que exigem conhecimentos e competências técnicas específicas. No entanto, essas habilidades deixaram de ser o único fator determinante para o sucesso de uma carreira ou para a formação de equipes eficazes e bem-sucedidas. "As competências socioemocionais são fundamentais para o sucesso no ambiente de trabalho, pois influenciam a capacidade de colaboração, resolução de conflitos e liderança. " (Caetano e Gonçalves, 2020)

Agora, as competências socioemocionais, também conhecidas como "Soft Kills", ganham cada vez mais relevância no ambiente de trabalho, sendo decisivas tanto para o desempenho individual quanto para a dinâmica coletiva das equipes. Entre essas

habilidades, destacam-se o autocontrole, que permite aos indivíduos gerenciar em suas emoções e reações em situações de pressão; a resiliência, fundamental para enfrentar e superar adversidades; a empatia, que facilita a compreensão e a comunicação assertiva entre colegas; e a capacidade de comunicação, essencialpara expressar ideias de maneira clara e construtiva. Essas competências tornam-se cruciais para o

sucesso no trabalho, visto que impactam diretamente a forma como os indivíduos interagem, colaboram, resolvem problemas e respondem a situações de conflito ou estresse. "Entende-se que, para conseguir e manter boas relações sociais no trabalho e para obter elevados níveis de desempenho, de desenvolvimento profissional e de aprendizagem organizacional, se requerem, para além disso, outras competências do tipo social e emocional. " Mac Labhrainn, I. et al. (2006).

Pesquisas no campo da psicologia organizacional e da gestão de pessoas reforçam essa perspectiva, indicando que colaboradores que possuem bem desenvolvidas essas habilidades socioemocionais são mais adaptáveis às mudanças, mais resilientes frente aos obstáculos e mais propensos a contribuir positivamente para a criação de um ambiente de trabalho que favorece a coesão e a colaboração. "A formação de competências socioemocionais deve ser integrada ao currículo organizacional, promovendo um ambiente de aprendizagem contínua e adaptativa." (Gomes e Silva, 2019)

Em ambientes corporativos caracterizados por alta pressão – onde prazos apertados, metas ambiciosas e a busca constante por resultados são a norma – a presença de colaboradores emocionalmente preparados se torna um diferencial estratégico. Nessas condições, a capacidade de lidar com emoções e de se adaptar a mudanças minimiza conflitos interpessoais, reduz o estresse e cria uma atmosfera onde o engajamento e a motivação são fortalecidos.

Outrossim, essas competências socioemocionais favorecem uma convivência mais harmoniosa e colaborativa entre os membros das equipes, fortalecendo o espírito de equipe epromovendo o sentido de pertencimento entre os colaboradores. A partir desse clima de cooperação, os grupos de trabalho tendem a ter maior eficiência e produtividade, uma vez que a comunicação se torna mais clara e os esforços são orientados de maneira integrada para o alcance dos objetivos comuns. Profissionais que dominam essas habilidades têm maior facilidade para se adaptar a diferentes contextos, para se comunicar de forma eficaz e para enfrentar os desafios impostos pelo ambiente de trabalho moderno. "A Pedagogia Empresarial deve ser vista como uma estratégia de desenvolvimento humano que promove a autoconfiança e a resiliência entre os colaboradores." (Oliveira e Ribeiro, 2022)

Assim, no contexto atual, as empresas que investem no desenvolvimento das competências socioemocionais de seus colaboradores colhem benefícios claros, tanto em termos de produtividade quanto de qualidade do ambiente organizacional. Esse investimento, embora possa demandar recursos e tempo, é amplamente compensado pela criação de um clima organizacional que valoriza o respeito, a cooperação e o bem-estar, o que, em última análise, favorece a retenção de talentos e o sucesso sustentável da organização.

2.2. O PAPEL DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NO DESENVOLVIMENTO SOCIOEMOCIONAL

Uma das ferramentas mais eficazes utilizadas pelo pedagogo empresarial é a dinâmica de grupo, que permite a simulação de situações de trabalho e desafios do cotidiano corporativo. Essas dinâmicas, conduzidas em ambiente controlado, incentivam a reflexão sobre reações emocionais e desenvolvem estratégias para lidar com o estresse, promovendo uma atitude de cooperação e compreensão mútua. Dessa forma, o pedagogo empresarial não apenas prepara os colaboradorespara as exigências técnicas do mercado, mas também para interações humanas que são igualmente cruciais.

O pedagogo empresarial é responsável por introduzir e aplicar métodos pedagógicos no ambiente corporativo que promovam o desenvolvimento pessoal e interpessoal dos colaboradores. Aprática pedagógica nesse contexto envolve atividades que incentivam o autoconhecimento, o controle emocional e a comunicação assertiva. Programas de desenvolvimento desenhados pelo pedagogo empresarial podem incluir oficinas, dinâmicas de grupo, treinamentos específicos em habilidades de relacionamento e programas contínuos de feedback.

Além das dinâmicas de grupo, o pedagogo empresarial pode implementar práticas de mediação e resolução de conflitos, com o objetivo de estabelecer uma cultura de diálogo e respeito mútuo, essas práticas, desenvolvidas em conjunto com a gestão de pessoas, buscam promover a criação de um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados e motivados, aumentando a coesão do grupo e minimizando disputas desnecessárias.

2.3. IMPACTO DAS RELAÇÕES SOCIOEMOCIONAIS NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

Cada vez mais, o impacto das relações socioemocionais em relação ao desempenho organizacional vem à tona e se tornam significativo quando se trata do sucesso das empresas.Fatores vêm interagindo para que as competências socioemocionais, que são a empatia, autocontrole,inteligência emocional, resiliência e habilidades de comunicação, desempenhem e exerçam influência em relação ao modo de como os colaboradores interagem, resolvem conflitos e lidam comdesafios corriqueiros no ambiente de trabalho.

Em um cenário onde as organizações passam por mudanças intensas, equipes multiculturaise desafios missionários com grande complexidade, o estabelecimento bem-sucedido de relaçõesentre colaboradores se torna um fator de sucesso. Essas competências são de primordial importância para a construção de um ambiente de trabalho colaborativo, no qual o clima organizacional promove a dedicação e a efetividade. Geralmente, os colaboradores que se sentem emocionalmente apoiados evalorizados são mais propícios a colaborar para o bom desempenho da equipe, a se adaptar de maneira mais amena a novas exigências e se envolvem de forma mais dinâmica nos projetos. Por sua vez, o engajamento também influencia diretamente a qualidade dos resultados obtidos, a nível da inovação e da possibilidade de resposta a emergências.

Devido à validade percebida das competências socioemocionais, observou-se uma queda na taxa de absenteísmo e na rotatividade da mão-de-obra, já que os funcionários mais felizes são menos propensos a deixar seus cargos. Essa é uma vantagem não apenas para a atmosfera da organização, mas também para a saúde financeira das empresas, que é capaz de economizar significativamente em custos de contratação, treinamento de

recrutas e, mais importante, nas interrupções que uma alta rotatividade de funcionários pode causar nos projetos, sendo assim, o investimento em tais programas cria um ciclo lucrativo, graças ao qual a retenção é maior e equipes mais fortes e preocupadas são cultivadas.

Organizações que incentivam relações socioemocionais saudáveis, são capazes de garantir a saúde mental e o bem-estar de seus funcionários, o que é indispensável para a sustentabilidade da empresa a longo prazo. Quando habilidades emocionais são valorizadas, os empregados se sentem mais seguros para expressar opiniões, dar sugestões, compartilhar ideias e desenvolver inovações, uma vez que estão em um ambiente seguro. Isso promove a segurança psicológica, um elemento- chave no fomento da criatividade e inovação, essenciais para o crescimento e competitividade empresarial atual.

2.4. DESAFIOS E BARREIRAS NA IMPLEMENTAÇÃO DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL

A implementação da Pedagogia Empresarial voltada ao desenvolvimento de competências socioemocionais nas organizações enfrenta desafios e barreiras que podem comprometer a sua eficácia e a sustentabilidade. Em primeiro lugar, a resistência à mudança organizacional se destaca como um dos principais obstáculos. Em muitas empresas, a cultura corporativa tradicional, que prioriza resultados imediatos e produtividade, tende a minimizar a importância de iniciativas que promovam o bem-estar e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores. Essa resistência é frequentemente reforçada pelo ceticismo dos gestores, que podem considerar o desenvolvimento de competências socioemocionais como uma prioridade secundária ou um investimento não essencial.A falta de compreensão acerca dos benefícios de longo prazo que essas competências trazem para o clima organizacional e a produtividade contribui para essa percepção.

Outro fator importante é a limitação de recursos e investimentos. Muitos programas de Pedagogia Empresarial exigem alocação de tempo, treinamento e tecnologia, elementos que, em alguns casos, não recebem o devido financiamento. As restrições orçamentárias fazem com que as empresas priorizem projetos diretamente ligados ao aumento de lucro em curto prazo, relegando programas educacionais a um segundo plano. Além disso, a capacitação de facilitadores qualificados é outro investimento necessário, mas muitas vezes negligenciado, dificultando a implementação efetiva das práticas pedagógicas no ambiente corporativo.

A medição do impacto e dos resultados de programas voltados para o desenvolvimento de competências socioemocionais também apresenta barreiras significativas. Enquanto o impacto de programas técnicos é geralmente mais tangível e mensurável, o desenvolvimento de habilidades como empatia, resiliência e colaboração é mais subjetivo e complexo de avaliar. Essa dificuldade em

quantificar os resultados pode levar ao questionamento da eficácia desses programas, limitando seu apoio e continuidade. A falta de indicadores de sucesso claros e bem definidos contribui para essa problemática, tornando essencial a criação de métricas que considerem tanto aspectos qualitativos quanto quantitativos do desenvolvimento pessoal dos colaboradores.

O desalinhamento entre as expectativas da alta gestão e as práticas implementadas é uma questão recorrente. Quando os líderes não estão engajados ou não demonstram

apoio explícito às iniciativas, os colaboradores podem interpretar essas ações como de pouca relevância. Isso destaca a necessidade de um envolvimento ativo da liderança para que as práticas de Pedagogia Empresarial sejam vistas como parte integrante da cultura corporativa e não como iniciativas pontuais ou superficiais.

Outro ponto a ser considerado é a adaptação cultural e a diversidade nas organizações. Empresas com equipes multiculturais e diversas enfrentam o desafio de criar programas que sejam relevantes e eficazes para diferentes perfis de colaboradores. A falta de adaptação pode limitar o engajamento e a efetividade dos programas, reforçando a necessidade de uma abordagem inclusiva que considere as diferentes necessidades e perspectivas. "A resistência à mudança é um dos principais obstáculos para a implementação de práticas pedagógicas voltadas ao desenvolvimento de competências socioemocionais." (Martins e Silva, 2020)

As pressões inerentes ao ambiente de trabalho, como altas demandas e prazos apertados, dificultam a implementação de práticas que não estejam diretamente ligadas à entrega de resultados. Em contextos em que o estresse e o Síndrome de Burnout são comuns, o desenvolvimento de competências socioemocionais pode ser visto com desconfiança, uma vez que os colaboradores podem não se sentir mentalmente disponíveis para participar de programas adicionais.

Diante dessas barreiras, fica evidente que a implementação bem-sucedida da PedagogiaEmpresarial exige um compromisso estratégico por parte das organizações. O desenvolvimento de um ambiente que valorize e incentive o crescimento socioemocional dos colaboradores pode trazer benefícios de longo prazo, como a melhora do clima organizacional, o aumento da produtividade e a retenção de talentos. É necessário, portanto, um esforço coordenado que envolva a alta gestão, a adaptação cultural e a integração de práticas pedagógicas com uma visão clara dos objetivos e resultados esperados.

2.5. DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Um dos principais desafios é o foco excessivo em competências técnicas, muitas vezes em detrimento das habilidades interpessoais. Historicamente, as organizações priorizam habilidades mensuráveis e tangíveis, como conhecimentos específicos e capacidades técnicas que têm um impacto direto e imediato na produtividade. O desenvolvimento socioemocional é frequentemente visto como um "extra" ou um "luxo", ao invés de uma necessidade, levando a uma subestimação do seu impacto de longo prazo no sucesso organizacional. "A formação de líderes com competências socioemocionais é essencial para a construção de um ambiente de trabalho colaborativo e inovador." (Almeida e Cunha, 2021)

Pode haver uma cultura de resistência interna, tanto por parte de gestores quanto de colaboradores. Alguns profissionais, especialmente aqueles que atuam em setores tradicionalmente mais técnicos, podem encarar as competências socioemocionais como irrelevantes ou intangíveis. A resistência dos gestores, em particular, pode estar enraizada em uma visão antiquada da liderança, onde o foco está na eficiência e nos resultados imediatos, em vez do desenvolvimento integral dos colaboradores. Essa falta de reconhecimento pode resultar em uma abordagem cética em relação ao valor agregado de programas de desenvolvimento socioemocional. "A implementação de programas de desenvolvimento de competências socioemocionais pode levar a um aumento

significativo na satisfação e no engajamento dos colaboradores." (Souza e Pereira, 2019)

Outro desafio é a falta de métricas claras para avaliar o impacto dessas competências.Diferentemente das habilidades técnicas, que podem ser medidas através de certificações, testes de desempenho e outras avaliações objetivas, as competências socioemocionais são mais difíceis de quantificar. Isso torna mais complexo justificar investimentos em programas voltados para o desenvolvimento dessas habilidades, especialmente em um ambiente corporativo focado em resultados numéricos e metas de curto prazo.

Apesar dessas dificuldades, o cenário está mudando à medida que as empresas começam a compreender o valor estratégico do desenvolvimento socioemocional. As organizações que estão à frente dessa transformação reconhecem que investir em habilidades como inteligência emocional, empatia e comunicação não é apenas uma tendência, mas uma necessidade em um mercado de trabalho que valoriza cada vez mais o capital humano. Prado, et al. (2019) retrata o foco da ação do pedagogo empresarial nas organizações:

> As organizações atualmente visam novas competências dos funcionários, tendo em vista o mundo globalizado e suas exigências. A tarefa do pedagogo empresarial estará focada em analisar as necessidades e deficiências das organizações e assim desenvolver projetos voltados ao aprimoramento das mesmas visando trabalhadores críticos analíticos, ativos que resolvam seus problemas e trabalhem em equipe sendo flexíveis as necessidades e transformações atuais.

Uma vez que os benefícios dessas habilidades se tornam evidentes — como a melhoria no engajamento dos colaboradores, aumento na retenção de talentos e maior satisfação no trabalho — surgem novas oportunidades para criar ambientes de trabalho mais humanizados. Empresas que integram programas de desenvolvimento socioemocional em suas estratégias de gestão de pessoas conseguem atrair profissionais altamente qualificados que buscam um ambiente de trabalho mais alinhado aos seus valores pessoais e que prioriza o bem-estar.

Essas iniciativas ajudam a construir uma cultura organizacional mais forte, onde a confiança, a colaboração e a comunicação aberta são incentivadas. Essa cultura, por sua vez, facilita a inovação,pois os colaboradores se sentem mais seguros para compartilhar ideias, assumir riscos calculados e contribuir de forma mais criativa. Empresas que se destacam nesse aspecto, portanto, não só melhoram sua reputação no mercado, mas também criam uma vantagem competitiva sustentável.

A adaptação às novas demandas do mercado, especialmente com o crescimento do trabalho remoto e híbrido, também é facilitada por meio do desenvolvimento socioemocional. Em um cenário onde a interação física é limitada, as competências interpessoais se tornam ainda mais cruciais para manter a coesão das equipes, promover um senso de pertencimento e fortalecer os laços organizacionais, mesmo à distância.

3. METODOLOGIA

No cenário do artigo, optou-se por utilizar uma pesquisa qualitativa. Essa abordagem é particularmente eficaz quando se busca compreender fenômenos complexos, como o impacto da Pedagogia Empresarial na formação de competências

socioemocionais, que envolvem fatores subjetivos, percepções e experiências humanas.

A pesquisa qualitativa permite uma exploração mais profunda dos significados e das relações que se estabelecem dentro do ambiente corporativo. Assim, a escolha por uma abordagem qualitativa reflete a necessidade de explorar as percepções e experiências de gestores e colaboradores em relação ao desenvolvimento de habilidades como empatia, resiliência e colaboração. "[...] preocupa-se em conhecer a realidade segundo a perspectiva dos sujeitos participantes da pesquisa, sem medir ou utilizar elementos estatísticos para análise dos dados." (Zanella, 2011)

Essa metodologia é eficaz porque proporciona um olhar abrangente do objeto de estudo, considerando os contextos e as variáveis que influenciam as práticas de Pedagogia Empresarial. Ao ouvir e analisar os relatos dos participantes, a pesquisa qualitativa permite identificar barreiras,facilitadores e os impactos percebidos dessas iniciativas. Isso contribui para um entendimento mais profundo sobre como as competências socioemocionais são desenvolvidas e aplicadas no dia a dia organizacional, revelando percepções que podem não emergir em abordagens mais rígidas e estruturadas.

A análise documental envolve a coleta e a avaliação de documentos que possam contribuirpara a compreensão do fenômeno pesquisado. No caso deste estudo, foram analisados relatórios de empresas, documentos institucionais, políticas de treinamento e desenvolvimento, publicações acadêmicas, e materiais de programas corporativos de desenvolvimento de competências socioemocionais. Essa abordagem permitiu explorar o conteúdo existente sobre a implementação e os resultados das práticas de Pedagogia Empresarial nas organizações.

A análise dos dados neste estudo foi realizada por meio de um embasamento teórico fundamentado em literatura especializada sobre Pedagogia Empresarial e competências socioemocionais. A abordagem consistiu em examinar documentos e artigos científicos, combinando suas informações com teorias e modelos amplamente reconhecidos na área de desenvolvimentoorganizacional e aprendizagem corporativa.

Para efetuar essa análise, os dados coletados através da análise documental foram organizados em categorias temáticas que refletissem os principais aspectos discutidos na literatura. Isso incluiu tópicos como os métodos de ensino aplicados na Pedagogia Empresarial, os impactos das competências socioemocionais no desempenho dos colaboradores, e as barreiras para a implementação eficaz de programas pedagógicos em empresas.

4. PESQUISA

Fora adotada uma abordagem de pesquisa exploratória, que se mostra particularmente adequada para temas que requerem uma compreensão inicial e aprofundada de fenômenos que ainda não foram amplamente investigados ou que apresentam diversas perspectivas teóricas e práticas. A pesquisa exploratória permite desenvolver uma visão geral do tema, identificando padrões que podem orientar estudos futuros.

O universo da pesquisa compreendeu um conjunto de documentos relevantes relacionados ao tema, incluindo artigos acadêmicos, relatórios empresariais, publicações de estudos de caso e materiais institucionais sobre programas de desenvolvimento de competências socioemocionais. Essesdocumentos foram selecionados por sua relevância

e contribuição para o entendimento das práticas dePedagogia Empresarial aplicadas em diferentes contextos organizacionais.

A coleta de dados foi realizada por meio de uma análise documental abrangente. Os documentos foram obtidos a partir de bases de dados acadêmicas, repositórios de artigos científicos e sites institucionais de empresas que disponibilizam relatórios e materiais informativos sobre suas práticas de desenvolvimento humano. O processo de seleção seguiu critérios de relevância e atualidade, buscando documentos que apresentassem abordagens diversificadas sobre a implementação e os efeitos da Pedagogia Empresarial.

O principal instrumento de pesquisa utilizado foi a análise de artigos acadêmicos e outros documentos institucionais. Essa escolha visou garantir um embasamento teórico robusto eproporcionar uma visão ampla sobre como a Pedagogia Empresarial tem sido aplicada para desenvolver competências socioemocionais em diferentes tipos de organizações. A análise documental permitiu identificar aspectos relevantes, como métodos de implementação, desafios enfrentados e resultados obtidos, fornecendo dados suficientes para a construção de uma discussão crítica e informada.

A combinação desses elementos metodológicos proporcionou uma investigação estruturada e fundamentada, permitindo uma compreensão exploratória eficaz do tema. Essa abordagem não apenas

possibilitou levantar questões e propor hipóteses para futuras pesquisas, mas também contribuiu para um entendimento mais profundo sobre a importância da Pedagogia Empresarial e das competências socioemocionais no ambiente corporativo, ressaltando seu potencial transformador no desenvolvimento dos colaboradores e na construção de uma cultura organizacional mais saudável e produtiva.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Pedagogia Empresarial, ao focar na capacitação de capacidades socioemocionais, constitui uma estratégia nova e eficaz para lidar com as exigências atuais do mundo corporativo. Habilidades como resiliência, comunicação eficiente e trabalho em equipe tornaram-se imprescindíveis para as empresas que desejam se destacar no mercado atual.

A combinação eficaz da Pedagogia Empresarial, centrada no aprimoramento socioemocional, pode revolucionar o local de trabalho, tornando-o um ambiente mais cooperativo, criativo e saudável. Organizações que aplicam programas voltados para o desenvolvimento humano não apenas elevam a frutuosidade, mas também cultivam um ambiente favorável, diminuindo as taxas de rotatividade e aumentando a satisfação dos funcionários.

Sem embargo, para que a Pedagogia Empresarial desempenhe sua função transformadora, é essencial que as empresas considerem o aprimoramento das competências socioemocionais como um investimento sustentável, que proporciona vantagens tanto para os colaboradores quanto para a organização em geral. Ao aplicar essa estratégia com planejamento, dedicação e ajuste constante, pode-se alcançar uma equipe mais envolvida, resistente e capaz de enfrentar os desafios que estão por vir.

Dessa forma, pode-se entender que, mesmo diante das dificuldades, a Pedagogia Empresarial se configura como um recurso valioso para promover o crescimento integral

dos funcionários, capacitando as empresas a lidarem com as exigências técnicas e, igualmente, com as habilidades interpessoais e emocionais que ganham crescente importância no cenário corporativo atual.

REFERÊNCIAS

[1] ALMEIDA, Luciana Inez Seehaber; COSTA, Gisele Maria Tonin da. Pedagogia Empresarial: A importância da valorização humana na empresa. Instituto de Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai – IDEAU, Vol. 7, Nº 15, Janeiro - Junho 2012.

[2] ALMEIDA, R. S., & CUNHA, M. P. *Liderança e competências socioemocionais: um estudo sobre a formação de líderes nas organizações contemporâneas*. *Revista de Administração Contemporânea.* – Rio de Janeiro, 2021.

[3] CAETANO, A. M., & GONÇALVES, M. *Competências socioemocionais e seu impacto no desempenho organizacional*. Revista de Administração Contemporânea, São Paulo, 2024.

[4] CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos. Pedagogia Empresarial: A Atuação dos Profissionais da Educação na Gestão de Pessoas. Revista Contrapontos - Eletrônica, Vol. 12, n. 2, p. 207-216, mai-ago2012.

[5] GOMES, C. F., & SILVA, R. A. *A importância da educação emocional nas organizações: um estudo de caso*. Revista Brasileira de Gestão de Negócios – Brasília, 2019.

[6] LABHRAINN, Mac. et al. *O desafio da Competência no desenvolvimento dos docentes universitários*. Centro de Excelência em Aprendizagem e Ensino – CELT, Galway: CELT, 237. São Paulo, 2006.

[7] MARTINS, F. A., & SILVA, T. R. *Desafios na implementação de competências socioemocionais nas organizações: uma análise crítica*. *Revista de Psicologia Organizacional, 12*(3), 201-215.Curitiba, 2020.

[8] OLIVEIRA, Ligia Bitencourt, Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo nas organizações. (2012)VI Colóquio Internacional – Educação e Comteporaneidade.

[9] SOUZA, D. A., & PEREIRA, J. C. *Desenvolvimento de competências socioemocionais em ambientes corporativos: desafios e oportunidades*. *Revista de Administração, 2019.*

[10] PRADO, André Alves; SILVA, Elaine Machado da; CARDOSO, Mônica Aparecida Batista da Silva. Eficiente e Eficaz da Pedagogia Empresarial. ECCOM, v. 4, n. 7, jan./jun. 2013.

[11] ZANELLA, Liane Carly Hermes. Metodologia de pesquisa / Liane Carly Hermes Zanella. – 2. ed. rev. atual. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2011. 134 p. : il.

Capítulo 3

Desafios e práticas eficazes na implementação da educação inclusiva no primeiro ano do ensino fundamental

Marcela Santos de Oliveira[1]
Rita Cássia Arevalo Farias[1]
Sabrina dos Santos Amorim[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: O texto discute a evolução da educação inclusiva no Brasil, destacando marcos históricos, legislações e políticas que promovem a valorização da diversidade. Utilizando revisão bibliográfica e pesquisa de campo, examina-se como as práticas educacionais podem garantir o acesso e permanência de todos os alunos. No contexto da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e sua aplicação no 1º ano do ensino fundamental, são discutidos aspectos como adaptação curricular, formação de professores e avaliação personalizada. O estudo aponta que, apesar dos avanços, ainda existem desafios na formação adequada dos docentes e na adaptação curricular para uma inclusão efetiva. O papel do professor no ensino infantil também é abordado, evidenciando sua relevância no desenvolvimento cognitivo, emocional e social das crianças, e na criação de um ambiente inclusivo. Conclui-se que, apesar das iniciativas e legislações favoráveis, há obstáculos a serem superados, especialmente na capacitação docente e implementação de práticas pedagógicas adaptadas para uma educação verdadeiramente inclusiva.

Palavras-chave: Educação Inclusiva, Marcos Históricos, Formação de Professores, Recursos Tecnológicos.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2]Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

A luta por uma educação inclusiva é resultado de movimentos sociais e políticos que, ao longo das décadas, buscaram garantir o direito à educação para todos, independentemente de suas condições físicas, cognitivas, sociais ou culturais. A inclusão educacional visa assegurar que alunos com deficiência, transtornos no desenvolvimento, altas habilidades/superdotação e aqueles em situação de vulnerabilidade social tenham acesso a um ensino de qualidade em ambientes escolares que respeitem suas necessidades e potencialidades. Nesse contexto, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) emerge como um marco na luta pelos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, especialmente no campo educacional.

Este artigo tem como objetivo investigar a evolução dos movimentos pela educação inclusiva, abordando suas conquistas e os desafios enfrentados na atualidade. Além disso, explora o impacto da LBI no processo de ensino- aprendizagem no 1º ano do ensino fundamental, discutindo as dificuldades encontradas por instituições escolares, professores e gestores na implementação dessa legislação. Em particular, são analisadas questões relacionadas às adaptações curriculares e à formação de profissionais para garantir uma educação inclusiva de qualidade.

Por outro lado, também se considera o papel do professor no primeiro ano do ensino infantil, período crucial para o desenvolvimento das bases cognitivas, emocionais e sociais que influenciam o aprendizado futuro. Neste contexto, o artigo busca investigar como os educadores atuam para promover um ambiente de ensino inclusivo e significativo, identificando as estratégias pedagógicas mais eficazes e os principais desafios enfrentados, bem como a formação necessária para uma prática educativa de excelência.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. MOVIMENTOS PELA EDUCAÇÃO INCLUSIVA

O movimento pela inclusão, especialmente nas últimas décadas do século XX foi fortemente motivado por três Marcos internacionais que destacaram a importância da educação para todos. Eventos como a conferência mundial sobre educação para todos - enfatizando a importância de garantir a educação básica para todos, realizada em 1990, em Jomtiem, Tailândia a conferência mundial sobre a educação especial em 1994 na cidade de Salamanca, Espanha - ressaltando o direito de receber a educação de qualidade e a convenção interamericana realizada em Guatemala no ano de 1999, com pauta relacionada à proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

O conceito de educação inclusiva surgiu gradualmente ao longo das últimas décadas, motivado por movimentos sociais e políticas públicas internacionais que começaram a questionar a exclusão de alunos com deficiência do sistema regular de ensino. Este movimento foi consolidado em documentos que passaram a nortear a inclusão como direito universal.

> A inclusão escolar implica em uma profunda transformação da escola nos seus princípios e práticas pedagógicas, pois não basta inserir alunos com deficiência nas classes regulares sem que haja a adoção de novas posturas e atitude dos professores e dos demais profissionais da educação. (MANTOAN, 2003, p.13)

Mantoan reforça que a inclusão exige uma mudança estrutural e não apenas a inserção física dos alunos com deficiência pois eles necessitam de toda uma rede de apoio para que sejam realizados acompanhamentos e estímulos que auxiliam na sua evolução.

A vista disso, a conferência de Jomtien teve uma influência relevante nas políticas educacionais em todo o mundo, estimulando os países a aderir abordagens mais inclusivas e abrangentes na educação. Ela possibilitou delinear a agenda global sobre educação para as próximas décadas. Por conseguinte, muitos países começaram a reformular suas leis para garantir a inclusão de crianças com deficiência na escola regular, isso abrangia a realização de políticas que promoviam a integração e a inclusão nas escolas. Durante o período de 1990 até 1994, organizações dos direitos das pessoas com deficiências e movimentos sociais ganharam forças.

Neste sentido, organizações internacionais como, UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) e UNICEF (Fundo das Nações Unidas para a Infância, começaram a elaborar diretrizes e recursos pedagógicos enfatizados na inclusão, auxiliando países a implementarem práticas que atendessem a diversidade nas salas de aulas. Além disso, os estudos e pesquisas acerca da educação inclusiva também começaram a ganhar maior relevância. Esses avanços ajudaram a construir um ambiente propício para o debate e a implementação da inclusão na educação, resultando na Conferência Mundial sobre Educação Especial, realizada em 1994.

Através da conferência mundial sobre a educação especial foi elaborada a declaração de Salamanca, na Espanha, em 1994, onde formalizou um compromisso mundial para garantir o direito de todos a educação em escolas regulares, independente de suas condições físicas, sensoriais, intelectuais ou sociais.

Este documento enfatizou a necessidade de transformar as escolas e o sistema educacional para que elas se tornem mais inclusivas e capacitadas a acolher todos os alunos, rompendo com o modelo segregacionista predominante.

Segundo Mittler (2003, p. 159) “A inclusão não é um movimento para integrar os alunos ao sistema, mas para transformar o próprio sistema educacional de modo que ele possa se adaptar as necessidades de todos os alunos”.

Este pensamento concorda com a proposta da declaração de Salamanca, de que é necessário transformar o sistema de ensino para que assim, ele possa ser verdadeiramente inclusivo.

Dessa forma, é fundamental reconhecer que as dificuldades de aprendizagem podem afetar qualquer aluno e que as necessidades educacionais especiais não se limitam apenas a alunos com deficiências, mas também incluem aqueles que enfrentam dificuldades temporárias ou permanentes na escola, como trabalho infantil, desnutrição ou vítimas de abusos. Essa Declaração foi muito importante para a história da educação especial e inclusão, visto que promoveu políticas educacionais relevantes. Após esse documento, organizações não governamentais e associações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência iniciaram a mobilização para promover campanhas com o objetivo de conscientizar a sociedade sobre a importância da inclusão. E finalmente em 1999 foi adotada a Conferência Interamericana com o objetivo de acabar com todas as formas de preconceito contra pessoas com deficiências.

> Medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e

> atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração. (Decreto Nº 3956, de 8 de outubro de 2001).

No Brasil, o avanço das políticas inclusivas também foram fortalecidos legalmente. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 205, estabelece que:"A educação é um direito de todos e um dever do Estado e da família. O objetivo é promover e incentivar a educação para que as pessoas se desenvolvam, se preparem para a cidadania e se qualificam para o trabalho".

Essa base constitucional foi aprofundada com a criação de leis específicas, como a lei brasileira de inclusão (LBI) de 2015, que define um conjunto de garantias para que as pessoas com deficiências têm os seus direitos respeitados.

Outro marco importante é o plano nacional de educação (PNE), que estabelece metas específicas para a inclusão e a acessibilidade nas escolas, como por exemplo, o meta 4, que visa universalizar o acesso à educação de alunos com quatro a 17 anos portadores de deficiências.

"A legislação brasileira tem evoluído no sentido de garantir a acessibilidade e a inclusão no ambiente escolar, mas ainda é preciso transformar essa legislação em práticas efetivas que respondam as demandas dos estudantes". (Lopes & Fabris, 2017).

Este ponto de vista reflete a importância de Marcos indispensáveis, como por exemplo o plano nacional de educação ao mesmo tempo que se é reconhecido os desafios na aplicação das políticas inclusivas no Brasil.

Portanto, todos esses movimentos pela inclusão nas últimas décadas do século XX foram motivados por marcos internacionais que reforçaram a educação como um direito fundamental. A Conferência Mundial sobre Educação para Todos, a Conferência Mundial sobre Educação Especial e a Convenção Interamericana foram primordiais para ressaltar a importância de garantir acesso à educação básica e de qualidade. E também promoveram a proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Esses eventos estimularam mudanças consideráveis em todo o mundo, inclusive no Brasil, evidenciando a necessidade contínua de lutar pela inclusão.

2.2. A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LBI)

A lei brasileira da pessoa com deficiência também conhecida como estatuto da pessoa com deficiência foi instaurada pela lei número 13.146/2015 e visa garantir a proteção e fomentar os direitos das pessoas com deficiência, assegurando-lhes uma vida digna com igualdade social.O artigo 28 destaca o direito à educação inclusiva, reforçando as obrigações das escolas e do sistema educacional em oferecer um ambiente acolhedor e sem discriminação. Isso significa que o sistema educacional deve ser estruturado para acolher a diversidade dos alunos, promovendo uma educação que respeite as diferenças e as potencialidades de cada um.

"A educação inclusiva propõe que todos os alunos, independentemente de suas necessidades especiais, sejam acolhidos em escolas regulares, respeitando suas particularidades e incentivando a participação plena de cada um". (Mittler, 2003, p.15)

Mittler destaca que a educação inclusiva deve integrar todos os estudantes no

ensino regular e está juntamente ligado ao artigo 28 da LBI, que define que a escola tem o dever de acolher a todos sem discriminação.

Entre as adaptações da estrutura, está o uso de tecnologias assistivas, no qual pode ser incluso softwares de apoio a aprendizagem como o Jade Edu, que é um software educacional que proporciona aprendizagens de forma gamificadas para crianças e adolescentes com dificuldades de aprendizagem, autismo e transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH).“A tecnologia assistiva desempenha um papel crucial na educação inclusiva, pois facilita o acesso ao conhecimento e a participação de alunos com deficiência nas atividades escolares”. (Rodrigues e Damasceno, 2010).

Na prática, a aplicação da LBI ainda enfrenta diversos desafios para alcançar os níveis de acessibilidade e inclusão pretendidos, e um dos principais obstáculos é a falta de formação adequada de professores, onde muitos não possuem o preparo necessário para lidar com as diferentes situações em sala de aula.“A educação inclusiva enfrenta desafios complexos, sendo um dos principais a falta de formação específica dos professores para lidar com a diversidade na sala de aula”. (Glat e pletsch, 2010)

Esses desafios mostram que, embora a LBI seja uma importante conquista no reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência, sua implementação efetiva exige investimentos contínuos em formação para os professores e em recursos materiais, além de uma gestão comprometida com a inclusão.

Desta forma, a LBI não é apenas uma legislação, mas um instrumento para a construção de uma educação inclusiva e acessível a todos, sem discriminação e com respeito às individualidades de cada pessoa.

2.3. O PAPEL DO PROFESSOR NA EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Um dos principais papeis do professor na educação inclusiva é a adaptação do currículo, tornando-o acessível a todos os alunos, inclusive àqueles com deficiência. Verificar se os docentes conseguem efetivamente realizar essas adaptações é essencial para avaliar o impacto das práticas inclusivas na sala de aula. A flexibilidade curricular permite que o conteúdo seja ajustado às diversas necessidades dos alunos, favorecendo uma aprendizagem equitativa e significativa. Esse processo exige que o professor esteja preparado, tanto técnica quanto emocionalmente, para implementar modificações e promover uma verdadeira inclusão educacional. Nesse sentido, ressalta-se que

> A formação não é algo meramente precedente ao fazer pedagógico. Sem dúvida, ela acontece nos cursos de formação e nos cursos de licenciatura. Mas é no próprio trabalho que ela se configura, é ali que o(a) profissional cria forma definitiva. A configuração do(a) profissional da educação se dá, portanto, em seu cotidiano. Com base nos conflitos que vivencia em sua prática diária é que o(a) professor(a) elabora e reelabora teorias, constrói novos saberes, novos saber-fazer. (DINIZ,2012,n.p)

A habilidade de se adaptar, entretanto, ainda é um grande desafio para muitos educadores, eles frequentemente enfrentam limitações em recursos e suporte, o que dificulta a plena implementação de práticas inclusivas. Assim, o suporte institucional e as oportunidades de capacitação contínua são fundamentais para que os educadores adquiram as habilidades necessárias para implementar práticas inclusivas. Esse apoio abrange desde a oferta de materiais didáticos e tecnológicos adaptados até o acesso a

cursos e workshops que preparem os professores para compreender e aplicar as melhores estratégias de inclusão. Com o apoio adequado, o professor se sente mais confiante e apto a lidar com os desafios cotidianos da educação inclusiva, desenvolvendo metodologias variadas que considerem o ritmo e as necessidades de cada aluno. Ademais, uma formação focada na inclusão permite ao educador entender a importância das adaptações curriculares e da diferenciação pedagógica como táticas que ultrapassam o atendimento a alunos com deficiência, contribuindo para uma educação mais equitativa e acessível a todos.

> Conforme o artigo 28 da LBI, é responsabilidade dos sistemas de ensino "a adoção de práticas pedagógicas inclusivas pelos programas de formação inicial e continuada de professores e oferta de formação continuada para o atendimento educacional especializado (BRASIL, 2015, art. 28).

Desse modo, essas diretrizes reforçam a importância de uma formação docente que vá além dos conteúdos teóricos e evidencia a importância de capacitar os educadores para atuarem em um ambiente inclusivo, onde a diversidade dos alunos demanda abordagens pedagógicas diversas e sensíveis às especificidades de cada um. Com essa preparação, os professores se tornam mais competentes para adaptar o currículo, adotar recursos pedagógicos acessíveis e implementar estratégias de ensino que favoreçam uma aprendizagem significativa para todos. Assim, uma formação adequada não só aprimora a prática docente, mas também promove um ambiente educacional inclusivo, garantindo o direito a uma educação equitativa e de qualidade.

Entretanto, na realidade, diversos educadores se deparam com obstáculos consideráveis ao buscarem colocar em prática as diretrizes de inclusão em suas salas de aula. A escassez de materiais didáticos adaptados, juntamente com a limitação de tecnologias assistivas, torna desafiadora a construção de um ambiente educacional que seja acessível a todos. Adicionalmente, a falta de um suporte institucional sólido frequentemente sobrecarrega os professores, impedindo-os de realizar alterações significativas no currículo sem comprometer o andamento das outras atividades escolares.

> Sem suporte efetivo ao professor, com recursos adequados de infraestrutura necessária, a inclusão educacional fica comprometida, dificultando o desenvolvimento de práticas pedagógicas inclusivas e eficazes". (Aranha, M.S.F, 2001).

Como aponta Aranha (2001), a inclusão educacional só se torna uma realidade quando há um suporte efetivo ao professor, com recursos e infraestrutura adequados, capazes de proporcionar uma experiência de aprendizado inclusiva e de qualidade.A partir dessa perspectiva percebe-se que, a qualidade da educação inclusiva está diretamente ligada ao suporte oferecido aos professores. A falta de recursos materiais e humanos, aliada à sobrecarga de trabalho, impede que os docentes implementem práticas pedagógicas eficazes e inclusivas.

Portanto, o professor emerge como figura central na construção de uma escola inclusiva. Sua capacidade de adaptar o currículo e implementar práticas pedagógicas inovadoras é fundamental para garantir que todos os alunos tenham acesso a uma educação de qualidade. No entanto, para que essa transformação seja possível, é

imprescindível que o docente receba o apoio necessário, incluindo formação continuada e recursos adequados. Assim, o professor, ao ser valorizado e capacitado, torna-se um agente de mudança, promovendo uma educação mais justa e equitativa para todos.

Dessa forma, é essencial que as políticas educacionais avancem na direção de uma formação inicial e continuada que capacite o professor para lidar com a diversidade presente nas salas de aula. Esse processo de formação deve englobar não apenas o domínio de teorias e práticas inclusivas, mas também o desenvolvimento de competências emocionais e comunicativas que contribuam para a construção de um ambiente de respeito e empatia. É importante ressaltar que a inclusão não se limita ao aspecto físico de inserir alunos com deficiência em uma sala regular; ela implica uma reestruturação dos métodos de ensino e uma reformulação do próprio conceito de sucesso escolar.

Ao investir em uma formação docente que valorize a compreensão da diversidade, a escola também se transforma em um espaço onde todos os alunos se sentem parte do processo de aprendizagem. Essa inclusão não beneficia apenas os estudantes com deficiência, mas promove também um ambiente colaborativo e de aprendizado mútuo entre eles. Em um contexto inclusivo, eles desenvolvem habilidades de convivência e solidariedade, fundamentais para uma sociedade mais igualitária.

Ainda cabe destacar a importância do diálogo constante entre gestores, professores e famílias, reforçando uma rede de apoio que fortalece as ações inclusivas. Quando pais e responsáveis participam ativamente do processo educativo, é possível criar um suporte mais robusto para a educação inclusiva, potencializando as oportunidades de desenvolvimento e aprendizado dos estudantes. Além disso, parcerias com outras instituições, como ONGs (entidade privada sem fins lucrativos, que atua em causas sociais) e empresas especializadas em tecnologias assistivas, podem ser extremamente úteis para suprir as lacunas de recursos e apoiar os educadores na adaptação de suas práticas.

Portanto, a construção de uma educação inclusiva é uma tarefa que requer o compromisso de todos os atores envolvidos no processo educativo, especialmente do professor. Ao promover um ambiente acolhedor e equitativo, ele não apenas contribui para a formação acadêmica dos alunos, mas também para o desenvolvimento de valores fundamentais que os acompanharão ao longo da vida. A inclusão educacional, nesse sentido, deixa de ser um desafio isolado e se torna um projeto coletivo, em que cada indivíduo desempenha um papel crucial para garantir que a escola seja, de fato, um espaço para todos.

3. METODOLOGIA

Este estudo foi desenvolvido a partir de uma abordagem mista, combinando métodos qualitativos e quantitativos para garantir uma compreensão mais abrangente do fenômeno investigado. A parte qualitativa consistiu na análise documental e observacional, enquanto a quantitativa foi implementada por meio de questionários aplicados na escola municipal BEM-TI-VI.

Para a coleta de dados, foram utilizados três métodos principais:

Questionário: criamos um formulário estruturado e aplicamos questionário para professores na escola municipal Bem-Te-Vi, com perguntas abertas e fechadas, a fim de

obter suas percepções sobre a implementação de práticas inclusivas e os desafios enfrentados no cotidiano escolar;

Observação: durante uma visita na escola CMEI (Centro Municipal de Educação Infantil, os CMEIS são instituições que fazem parte do sistema de ensino e oferecem a primeira etapa da educação.) Graziela ribeiro, buscamos identificar como os princípios da inclusão são aplicados na prática pedagógica;

Análise documental: revisamos documentos, como a Declaração de Salamanca e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, além de legislações nacionais, como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e artigos científicos que discutem a evolução dos movimentos pela inclusão e políticas educacionais brasileiras.

Os dados quantitativos obtidos pelos questionários foram analisados por meio de estatísticas descritivas, permitindo a identificação de tendências e padrões nas respostas dos professores. Já os dados qualitativos, provenientes das observações e análises documentais, foram categorizados em temas para facilitar a interpretação dos resultados, com enfoque nas práticas pedagógicas e desafios de implementação da inclusão no contexto educacional.

Entre as principais limitações do estudo, destaca-se a dificuldade de generalização dos resultados devido ao número limitado de escolas e participantes envolvidos na pesquisa de campo. Além disso, a observação foi realizada em um único contexto escolar, o que pode não representar a diversidade de práticas em diferentes realidades educacionais. Outra limitação foi a dependência de autorrelatos nos questionários, o que pode ter levado a respostas subjetivas.

O uso de alto relatos pode introduzir vieses subjetivos, uma vez que eu os respondentes podem ajustar suas respostas em função de impressões pessoais ou sociais. Essa dependência pode impactar a precisão dos dados coletados. (Podsakoff et al., 2003, Journaul of Applied Psychology)

Essas limitações podem ter afetado a interpretação dos resultados e a identificação de práticas generalizáveis para outros contextos. Assim, recomenda-se que estudos futuros ampliem a amostra e utilizem métodos adicionais para obtenção de dados, visando aumentar a validade e confiabilidade das conclusões.

4. PESQUISA

Este estudo pode ser classificado como pesquisa aplicada exploratória e explicativa. É aplicada porque busca solucionar um problema prático, relacionado à implementação da educação inclusiva nas escolas, é exploratória, visto que investiga percepções e práticas dos professores, obtendo compreensão sobre um tema ainda não amplamente debatido no contexto local, é também explicativa, já que procura entender as relações e fatores que influenciam a eficácia das práticas inclusivas.

Universo: Professores de escolas públicas do ensino fundamental que lidam com alunos com necessidades especiais.

Amostra: A pesquisa focou em uma amostra pequena de uma escola específica, sendo composta por um professor atuante na educação inclusiva. O tamanho da amostra inicial é de 1 respondente, e os critérios de seleção parecem incluir professores com experiência prática no ensino inclusivo.

A coleta de dados foi organizada em três etapas principais:

1. Criação dos Instrumentos: Um questionário foi desenvolvido com perguntas abertas e fechadas para capturar as percepções dos professores sobre a formação, desafios e práticas de inclusão.
2. Aplicação do Questionário: Os formulários foram aplicados aos professores por meio digital, garantindo anonimato e voluntariedade na participação.
3. Observação e Análise Documental: Simultaneamente, foi realizada uma observação sistemática em sala de aula e análise de documentos legais e normativos sobre educação inclusiva, como a Lei Brasileira de Inclusão.

O cronograma seguiu as seguintes etapas:

Semana 1 : Definição do título e objetivos do artigo, revisão da literatura existente e elaboração do esboço.

Semana 2: Planejamento e desenvolvimento do questionário. Semana 3: Aplicação dos questionários e observação em campo.

Semana 4: Compilação e análise dos dados qualitativos e quantitativos.

Os instrumentos utilizados foram o questionário que contém perguntas sobre formação, desafios e práticas inclusivas. As questões foram redigidas com base em referenciais teóricos e discussões prévias na literatura sobre inclusão. O Roteiro de Observação, foi estruturado para registrar as práticas pedagógicas observadas e a aplicabilidade dos princípios de inclusão. Documentos Analisados que incluem legislações e tratados internacionais como a Declaração de Salamanca e a LBI.

> A construção de questionários deve ser fundamentada em bases teóricas sólidas, buscando esse embasamento na literatura existente para garantir que as perguntas estejam alinhadas com o foco da pesquisa e os conceitos fundamentais do tema estudado". (Gil, 2008, Métodos e Técnicas de Pesquisa Social).

A análise dos dados dos questionários foi organizada em categorias, com frequências descritas por meios descritivos. Qualitativa: A análise seguiu a técnica de categorização temática, onde as respostas abertas e observações foram organizadas em temas principais, como "Desafios na Inclusão", "Apoio Pedagógico" e "Práticas de Adaptação Curricular".

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destaca-se a importância do movimento pela inclusão na educação, que tem ganhado força nas últimas décadas, impulsionado por marcos internacionais fundamentais. As diretrizes estabelecidas por conferências como a de Salamanca, além da promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), são essenciais para promover um sistema educacional que respeite e atenda a diversidade das necessidades de aprendizagem.

As contribuições deste estudo são significativas, uma vez que não apenas reafirmam o direito à educação para todos, mas também ressaltam a necessidade de uma mudança exemplar na prática pedagógica. A inclusão não deve ser vista apenas como

uma obrigação legal, mas como um compromisso ético e social que visa proporcionar a todos os alunos, independentemente de suas condições, um ambiente de aprendizado igualitário e enriquecedor.

Entretanto, ainda existem desafios substanciais a serem enfrentados. A falta de infraestrutura adequada e a formação insuficiente dos educadores revelam a necessidade urgente de investimentos e capacitação contínua. Novos estudos poderiam explorar estratégias eficazes para a implementação de práticas inclusivas em diferentes contextos educacionais, bem como avaliar o impacto da formação contínua na eficácia do ensino inclusivo.

Em suma, este trabalho evidencia que a luta pela inclusão educacional é uma responsabilidade coletiva e contínua, que requer não apenas legislação, mas uma transformação cultural nas práticas pedagógicas e na valorização da diversidade. A educação inclusiva é um caminho essencial para construir uma sociedade mais justa, onde todos possam desenvolver seu potencial plenamente.

REFERÊNCIAS

[1] BRASIL. Constituição **Constituição da República** Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 nov. 2024.

[2] BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1879078200/lei-de-diretrizes-e-bases-da- educacao-nacional-de-1996-lei-9394-96. Acesso em: 6 nov. 2024.

[3] BRASIL**. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especia**l. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília, DF: MEC, 2008. Disponível em: https://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/serie3.pdf. Acesso em: 6 nov. 2024.

[4] JADEND TECH. **JADE EDU:** Plataforma Educacional. Disponível em: https://www.jadend.tech/jade-edu. Acesso em: 6 nov. 2024.

[5] UNICEF. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos: Conferência** de Jomtien, 1990. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-mundial-sobre- educacao-para-todos-conferencia-de-jomtien-1990. Acesso em: 6 nov. 2024.

ANEXOS

1) Como você avalia a preparação que recebeu durante a formação inicial para lidar com a educação inclusiva?

Foi passado os conteúdos de informações, porém ficou a desejar a prática, pois mesmo com os conhecimentos, cada pratica inclusiva são todas de forma diferenciadas

2) Quais são os principais desafios que você enfrenta na prática diária ao incluir alunos com necessidades especiais?

Os recursos, de como serão direcionados e como será a prática com a criança.

3) Com que frequência você participa de formação continuadas focadas em educação inclusiva?

Não tanta frequência.

4) Você sente que as formações continuadas disponíveis atendem às suas necessidades práticas na sala de aula? Por quê?

Não alcança todos, pois fica a desejar nas práticas inclusivas.

5) Como você avalia o apoio que recebe da equipe pedagógica e da administração escolar em relação à educação inclusiva?

Eu os avalio de grande serventia, porém estão precisando de mais propostas para acompanhar as práticas pedagógicas, pois só acompanhar é o mesmo que a professora faz na sala de referência, a criança precisa de intervenções pedagógicas, mas a professora sozinha fica de mãos atadas. Até porque, e o apoio fica só como um observador na sala com a criança.

6) Quais estratégias você utiliza para promover a inclusão de alunos com diferentes tipos de necessidades especiais?

Busco vários recursos que surgem e são propostas eficazes para o andamento das práticas da criança.

7) Quais habilidades você acredita serem essenciais para professores que atuam com educação inclusiva no ensino fundamental?

As de que a criança seja bem acompanhada com recursos e muita atenção!

8) Como você adapta o currículo para atender às necessidades dos alunos com deficiência ou necessidades especiais?

Da mesma forma que todos os alunos sejam contemplados com os conteúdos de acordo com seu entendimento.

9) Quais são os maiores desafios que você encontra ao adaptar o conteúdo

curricular para alunos com necessidades especiais?

Conteúdo da escrita.

10) Você tem apoio suficiente para adaptar os materiais didáticos e atividades curriculares para alunos com necessidades especiais?

De alguma forma sim.

11) Qual a frequência com que você utiliza tecnologias para facilitar a aprendizagem de alunos com necessidades especiais?

Não com tanta frequência.

12) Quais práticas você emprega para garantir que todos os alunos, incluindo aqueles com necessidades especiais, participem ativamente das atividades em sala de aula?

Jogos lúdicos de acordo com a necessidade da criança.

13) Você acredita que as adaptações nas avaliações garantem uma análise do progresso dos alunos com necessidades especiais?

Sim

14) Quantos alunos tem necessidades especiais do 1° ao 5° ano? E quantos, são?

Na minha sala, 1 deficiente intelectual.

15) Se você tem alguma sugestão, pensamento ou ideia sobre como melhorar a educação inclusiva, pode ficar a vontade para se expressar e compartilhar suas ideias. Se tiver alguma sugestão específica ou um ponto de vista que gostaria de explorar, fique a vontade para se expressar! Mais salas de recursos nas escolas e professores de apoio com responsabilidade de fazer acontecer as práticas pedagógica.

Capítulo 4

Entraves da alfabetização e letramento

Amanda Inês Magalhães Batalha[1]
Nayuri Kilssy Braga Nascimento[1]
Rosely Silva dos Santos[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: O presente artigo tem como objetivo identificar desafios e dificuldades vivenciados por professores alfabetizadores e seus estudantes durante o processo de alfabetização e letramento, incluindo as necessidades abrangentes de alunos com especificidades, estrangeiros ou em situação de vulnerabilidade. O trabalho encontra-se fundamentado, prioritariamente, nas reflexões de Madga Soares e Emília Ferreiro sobre alfabetização,letramento e as práticas de leitura e escrita. Além de abordar a formação continuada de docentes para atender o público alvo.

Palavras-chave: Alfabetização, Formação continuada, Letramento.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

Entende -se que a alfabetização é uma técnica que tem como objetivo ensinar a ler e escrever de maneira coerente, enquanto o letramento se trata da habilidade de fazer o uso da leitura e escrita não somente na escola, mas em outros espaços sociais.

Alfabetizar e letrar são processos interdependentes, os mesmos quando executados de acordo com o planejamento do educador são extremamente benéficos para o desenvolvimento integral dos alunos. Diante disso, o processo de alfabetização e letramento nas escolas tem evidenciado a deficiência na formação docente, ou seja, muitos profissionais não possuem conhecimento suficiente para suprir a demanda, acarretando defasagem para as próximas etapas escolares.

Assim, vale ressaltar os desafios que são encontrados com os alunos estrangeiros, por não dominar a língua materna brasileira torna-se necessário a implementação de programas educacionais para auxiliar o desenvolvimento cognitivo dessas crianças, não somente delas, mas também dos estudantes que não passaram pelo processo em tempo hábil. Além disso, no sistema público de ensino encontramos uma diversidade de fatores que ocasionam atrasos no desenvolvimento dos alunos como: superlotação em sala de aula, falta de recursos pedagógicos além da ausência do apoio familiar e escolar em casos de alunos com especificidades.

A Base Nacional Comum Curricular (BNCC) salienta a necessidade de serem feitas a alfabetização e o letramento até o 2° ano do ensino fundamental, o que abarca o Plano Nacional de Ensino (PNE), em sua meta 5: alfabetizar todas as crianças até o final do 3° ano do fundamental, sendo proposta de desenvolver a aquisição da escrita e leitura, utilizando os textos de forma social.

Dessa forma, Soares (2003) e Ferreiro (1980) ressaltam a importância do desenvolvimento efetivo pela alfabetização e letramento, destacando que esse processo integra as habilidades: político, crítico e social dos estudantes, durante esse momento que a criança potencializa os saberes que foram adquiridos durante a educação infantil.

2. O PAPEL DO PROFESSOR NO PROCESSO DE AQUISIÇÃO DA ALFABETIZAÇÃO E LETRAMENTO

O professor tem um papel crucial no processo de aprendizagem, visto que alfabetizar e letrar é muito mais que apenas codificar e decodificar, o aluno precisa relacionar o conhecimento com suas vivências de mundo. Segundo Soares (2003) “letrar é mais que alfabetizar, é ensinar a ler e escrever dentro de um contexto onde a escrita e a leitura tenham sentido e façam parte da vida do aluno”.

Assim a autora evidencia que apenas ler e escrever não é suficiente para a formação de indivíduos críticos, diante disso, faz- se necessário que o docente entenda sua importância para o desenvolvimento, bem executado, desse processo de aprendizagem. O professor não pode, então, se tornar um prisioneiro de suas próprias convicções; as de um adulto já alfabetizado. Para ser eficaz “deverá adaptar seu ponto de vista ao da criança. Uma tarefa que não é nada fácil”. (Ferreiro,2000, p.61)

Muitos docentes ainda resistem as mudanças que ocorreram na forma de alfabetizar, ensinam como foram ensinados, não levam em consideração o conhecimento prévio de cada criança, o que dificulta o processo. Alguns educadores acreditam que os discentes é quem devem se adaptar a escola, enquanto cabe a eles realizar atividades que

supram as necessidades de seus alunos. A pedagogia tradicional ainda é evidente em salas de aula, onde não é válido que o aluno não tenha conseguido aprender no tempo estipulado, porém não ocorre uma reflexão sobre a metodologia utilizada.

O processo de alfabetização e letramento é iniciado desde o momento em que a criança adentra o portão de uma escola, durante o ensino infantil são construídas as noções dos grafemas (letras) e fonemas(sons). No ensino fundamental especificamente no 1° ano, os alunos fundamentam todo o conhecimento que foi apreendido durante a educação infantil, porém, o professor fica responsável por essa fase tão importante e se não estiver domínio dos assuntos que serão abordados, podem ocasionar uma lacuna cognitiva no seu alunado.

De acordo com a base nacional comum curricular (brasil,2017) é dever do educador garantir que o aluno seja alfabetizado no tempo certo ampliando seu potencial cognitivo, pois o aproxima do letramento e favorece o desenvolvimento de habilidades e competências esperadas, além de oferecer maior autonomia e protagonismo na vida social. Porém, sabemos que esse processo não ocorre igualitariamente, há crianças que possuem dificuldades de aprendizagens, além de apresentarem distúrbios e síndromes que afetam a sua cognição.

Desta forma, as Diretrizes Curriculares Nacionais para educação básica (DCNS) evidência a importância da alfabetização e letramento de forma essencial para a ampliação cognitiva, social e cultural, além de ressaltar que esse processo é indissociável para formação plena de futuros cidadãos leitores e escritores na sociedade. Diante disso, é primordial que os alunos tenham contato com diferentes estilos de textos, para que possam compreender e produzir.

3. MÉTODOS

Seguindo a necessidade de entender como se inicia o processo de aprendizagem de leitura e escrita, são impostas regras sobre os métodos de alfabetização que deveriam ser seguidas por cada criança a ser alfabetizada, os professores possuem o dever de acompanhar a evolução desse conhecimento de acordo com as necessidades sociais, a cada evolução da sociedade surge a premência de um letrado diferente.

> Métodos é a soma de ações baseados em um conjunto de princípios e hipóteses psicológicas, linguísticas pedagógicas, que respondem a objetivos determinados. Em alfabetização o método será pois, o resultado da determinação dos objetivos a atingir (conceitos, habilidades, atitudes que caracterização a pessoa alfabetizada). (SOARES, 2004, p.93)

Sendo assim a autora destaca a importância de compreender que os métodos de alfabetização estão além de serem somente técnicas ou instruções mecânicas. Os métodos são determinados de acordo com o objetivo no qual deverá ser atingido, ou seja, a escolha do método necessita estar interligada diretamente ao contexto sócio-cultural no qual o aluno esta inserido.

Visto que a alfabetização é um processo complexo se torna necessário que o professor possua uma formação integral, estando preparado para conciliar prática e teoria, a fim de desenvolver o aluno para construir um pensamento crítico por meio de intervenções pedagógicas, inclusive de maneiras lúdicas, despertando assim a curiosidade e interesse de seu aluno.

De acordo com Ferreiro, (2001, p.63), a alfabetização é "uma aventura excitante, repleta de incertezas, com muitos momentos críticos, nos quais é difícil manter a ansiedade sob controle".

Tendo em vista que nenhuma sala de aula é homogênea e levando em consideração que cada aluno possui o seu próprio tempo, facilidade, dificuldade, entende-se que o modo de aprendizagem é individual. Portanto é de suma importância a utilização métodos para alfabetizar, segundo Cagliari (1993) " a alfabetização é, portanto, sem dúvida o momento mais importante da formação escolar"

É preciso que o educador tenha uma visão holística além de uma percepção aguçada para alinhar os conteúdos o obter bons resultados.

3.1. MÉTODO ANALÍTICO

O objetivo deste método é que as crianças compreendam o sentido de um texto, e não ensina a leitura através da silabação, incentiva a produção de textos deixando com que o aluno tenha livre expressão de ideias.

O método analítico apresenta-se como:

Palavração: a palavra é apresentada acompanhada da imagem, porem o foco principal está nas sílabas, letras e sons além de suas decomposições.

Sentenciação: São usadas frases curtas, que tenham sentido completo e que apresentam uma sequência de dificuldades crescentes.

Global: Apresenta-se com estruturas de textos com começo, meio e fim. Ele também é conhecido como Historietas ou Contos, além de trabalhar o conhecimento que a criança traz para a escola. Do ponto de vista linguístico, fica claro que para ler e escrever bem, é necessário a prática.

Vemos então que o método analítico prioriza como unidade a palavra, a frase ou o texto. Segundo Maciel “a leitura não é ponto de partida, é uma consequência, no processo de aprendizagem. Isto é, parte-se de uma situação concreta que faz parte do cotidiano da criança, elabora-se uma frase cujo conteúdo, seja representativo e de vocabulário familiar. A frase é expressa oralmente, e, em seguida, escrita. Depois vem o reconhecimento e, finalmente, a leitura. (2010, p.5.)

No decorrer do ensino da escrita, os métodos Analíticos valorizam o desenho correto das letras, ou seja, trabalham a escrita cursiva desde o início da alfabetização além de priorizar a ortografia e escrita e o treino da escrita. Os defensores desse método acreditavam que, de posse desse conhecimento, pode-se escrever qualquer texto mesmo que usando um vocabulário mais controlado e fechado.

3.2. MÉTODO SINTÉTICO

Atualmente, sendo considerado um dos mais rápidos, simples e antigo de alfabetização, podendo ser aplicado a qualquer criança. É somente no método sintético que se estabelece uma correspondência entre som e grafia, entre oralidade e escrita, baseando no ponto de vista mental, o aluno será capaz de perceber os símbolos gráficos de uma forma geral, além de atribuir significados para posteriormente ser capaz de analisar suas partes.

O método sintético é divido em três tipos:

Alfabético ou Soletrativo: Tem como princípio a leitura decorada, por este processo a criança inicia soletrando as sílabas para enfim decodificar as palavras. As principais críticas desse método esta relacionado ao fato de que a repetição pode se tornar algo enfadonho para o aluno, além de não respeitar o conhecimento adquirido pelo mesmo antes de ingressar na escola.

Silábico: A sílaba é o ponto de partida através da unidade fonética para o ensino da leitura, o aluno aprenderá inicialmente as sílabas, a combinação entre elas para enfim chegar a palavra. Neste método, a aprendizagem e feita por meio de uma leitura mecânica do texto, com a decodificação das palavras, vindo posteriormente a leitura com interpretação. As cartilhas são utilizadas como meio para orientação dos alunos além dos fonemas e grafemas correspondentes, evitando assim confusões auditivas e visuais.

Fônico: O aprendizado é feito por meio da associação entre fonemas e grafemas, ou seja, sons e letras. Com este método é possível descobrir o princípio alfabético para em seguida dominar o conhecimento ortográfico. É baseado no ensino do código alfabético de forma dinâmica, portanto se faz necessário haver um planejamento de atividades lúdicas nas quais as crianças tenham autonomia para codificar tanto a fala em escrita, quanto decodificar a escrita para fala e pensamento. Vale ressaltar que este método surgiu como uma crítica ao método da soletração.

É comum presenciar debates sobre qual o melhor método para se utilizar porém destaca-se que a eficácia de qualquer método depende exclusivamente do seu alinhamento aos objetivos educacionais, juntamente ao perfil do estudante e seu realidade social.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS PARA O DESENVOLVIMENTO DA ALFABETIZAÇÃO E LETRAMENTO

As Políticas Educacionais são responsáveis pelo acesso de todos à Educação no Brasil. De acordo com a Constituição Federal (1988), Art.205 “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Os desenvolvimentos dessas medidas deverão ser aplicados de acordo com os regimentos de leis educacionais como, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), a Constituição Federal (CF), o Plano Nacional de Educação (PNE), o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Esses documentos legais são a base para a transformação e soluções para o processo de alfabetização e letramento no Brasil.

A Lei de Diretrizes e Bases determina que o Estado deve garantir a educação básica obrigatória e gratuita dos 4 aos 17 anos e educação infantil gratuita às crianças de até 5 anos, assegurado atendimento educacional especializado aos educando com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, também determina incluir o ensino gratuito para todos que não o concluíram na idade própria, facilitando assim o avanço na alfabetização, ensino noturno regular, programas suplementares de material didático e escolar e padrões mínimos de qualidade ensino. Devido à taxa de analfabetismo no Brasil o número de pessoas que não concluíram na idade própria vem aumentando, por causa das situações sociais que devem ser solucionadas, questões essas como: família de baixa renda que necessita escolher

trabalhar ou estar matriculado na rede de ensino, gravidez precoce, falta de recursos, ausência de apoio familiar, dentre muitas dessas questões sociais que implicam no processo de alfabetização e letramento as políticas públicas devem ser aplicadas de modo que alcancem todas as demandas, conforme o artigo 2° da LDB:

> A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação.” (1996)

Entende-se que a educação não deve ser vista apenas como uma obrigação na qual serão transmitido conhecimentos técnicos, e sim, de maneira ampla visando estabelecer uma formação integral para que futuramente venha formar cidadãos não somente conscientes, mas também preparados para lidar com a sociedade.

O Plano Nacional de Educação (PNE), impõe metas educacionais para suprir a defasagem no ensino da rede pública. Dentre as metas ofertadas podemos salientar a importância de algumas como a meta 5 e 7 que visam alfabetizar as criança até o 3º ano do ensino fundamental I, além de fomentar a qualidade da educação básica não somente em uma, mas, em todas as etapas e modalidades.

Desta forma, são propostos processos pedagógicos de intervenções que visam diminuir a defasagem escolar, como o projeto Alfabetiza mais. Segundo a Secretária municipal de Educação, cerca de 300 escolas públicas em Manaus, implementaram como parte do currículo escolar, com objetivo de maximizar o ensino público.

A Base Nacional Comum Curricular tem como parâmetro mostrar métodos para o desenvolvimento de estratégias nas escolas que venha aprimorar a qualidade de ensino, trazendo habilidades, objetivos, pluralidade de ideias e nesta etapa o educador é o mediador desse processo de alfabetização.

Sendo assim, o aluno desenvolve habilidades para compreensão das relações grafo fonêmicas, sendo relacionadas às práticas de leitura, produção e oralidade articuladas aos textos.

4.1. FORMAÇÃO CONTINUADA: DIFICULDADES DA REALIDADE ESCOLAR

No Brasil os professores da rede de ensino escolar se deparam com uma realidade tanto desafiadora sendo responsáveis por educar, alfabetizar, letrar e qualificar o aluno para sua atuação profissional e na sua participação e contribuição social, a formação continuada é amparada pelas metas inclusas no PNE, o qual visa qualificar e valorizar os professores alfabetizadores, com apoio pedagógico específico, promovendo e estimulando a formação inicial e continuada de professores para a alfabetização de crianças com o conhecimento de novas tecnologias educacionais e práticas pedagógicas inovadoras, estimulando a articulação entre programas de pós graduação stricto sensu e ações de formação continuada de professores para a alfabetização. Segundo Nóvoa "A formação continuada é uma forma de garantir que o professor se mantenha atualizado, revisitando e aprimorando suas práticas pedagógicas em um processo permanente de reflexão e aprendizado". (1992, p. 25)

O Ministério da Educação (MEC) tem dado suporte e incentivo para a formação dos Educadores, ofertando cursos que envolvem desde o processo de ensino-aprendizagem

na primeira infância, alfabetização, no âmbito do ensino fundamental (I e II), ensino médio, indo até o ensino superior e à Educação de Jovens e Adultos (EJA). Também há um curso voltado para atendimento educacional a estudantes com síndromes e doenças raras, esses curso estão disponíveis no ambiente virtual de aprendizagem o (AVA MEC), onde o professor pode realizar o curso de forma prática e com fácil acesso.

A sociedade passa por constantes mudanças tanto sociais, culturais, políticas, econômicas, educacionais e tecnológicas, sendo assim exigindo novos conhecimentos por parte dos educadores do ensino fundamental que estão com a responsabilidade de alfabetizar, com a carga horária extensa e turmas com superlotação, atividades, planos de aula, avaliações, o professor se encontra sem tempo, sem recursos, e sem apoio psicológico para realizar as demandas da sua qualificação como professor alfabetizador, oque deve ser feito para solucionar esses entraves no processo de alfabetização é a valorização do professor, as cobranças devem ser aplicadas quanto aos órgãos responsáveis pela formação continuada do educador, para assim o processo de ensino aprendizagem de alfabetização e letramento evolua gradativamente.

4.2. COMO AS DIVERSIDADES QUE SÃO ENCONTRADAS EM SALA INTERFERE NO DESENVOLVIMENTO DO LETRAMENTO.

No que tange o acesso de crianças imigrantes ao sistema educacional especificamente em Manaus, a lei de N° 13.445, de 24 de maio de 2017, em seu inciso XI salienta, acesso igualitário e livre do migrante a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social; Assim, em decorrência da crescente imigração em Manaus, foi desenvolvido o projeto alfabetiza mais, disponibilizado pela Secretaria Municipal de Educação(SEMED), com o objetivo de maximizar o conhecimento da leitura e escrita para que assim minimize a defasagem escolar, abarcando alunos venezuelanos, visto que não dominam a língua materna do país, assim, apresentam dificuldades na aprendizagem. Escolas como: Maria Rufina localizada no bairro Alvorada II, adotou esse projeto, devido aos alunos estrangeiros, para que assim possam se sentir aptos a exercer a cidadania.

Diante disso, esse é apenas um dos casos que são encontrados nas salas de escolas públicas que interferem no processo de ensino aprendizagem. Sabe-se que o sistema de ensino não está preparado para atender crianças com cidadania estrangeira, porém, são elaborados formas de suprir as necessidades cognitivas de todos.

Entretanto, agravantes como alunos com especialidade sem o apoio devido, intervém no desenvolvimento do processo de ensino e infelizmente ficam a margem, visto que, em sua maioria não são desenvolvidas atividades que busque potencializar suas habilidades, ou seja, ficam em sala sem de fato usufruir de um direto que é assegurado pela de N° 13146/2015, que garante a matrículas de alunos com deficiência e prevê acompanhamento especializado. Segundo Glat, adverte que "[...] embora as escolas privilegiem um discurso de aceitação à diversidade, na prática não se modificam para dar conta das especificidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos((2007,p. 24).

Assim, e evidenciando que não ocorre inclusão se não estão sendo ofertado as mesmas oportunidades para os demais, está em uma sala de aula não garantem que as crianças de inclusão estão aprendendo devidamente. Esse fator só enfatiza o quanto o sistema de educação não está de fato comprometido com ensino de qualidade, mas sim,

“ realizar “ o que está assegurado pela lei, sem levar em consideração, o esforço do docente e a aprendizagem das outras crianças.

Além disso, são encontrados alunos que devido sua condição social, o nível de aprendizagem é mínimo, a realidade de muitos é frequentar a escola por causa das refeições, a vulnerabilidade afeta um todo do processo de construção de conhecimento. Assim, geralmente esses alunos que passam por essa estrutura social desistabilizada, não têm acompanhamento familiar. Tornando o trabalho do docente ainda mais desafiador. Enfatiza Chalita:

> a alfabetização tem de ser acompanhada pela Família. Os primeiros escritos, o incentivo à leitura, os brinquedos pedagógicos.” Tudo isso precisa ter significado para a criança. Assim, o papel dos pais é de Estimular e propiciar momentos de cumplicidade, de amor e carinho para a formação da criança.” (2001, p. 27).

Desta forma, a autora evidencia a importância da família nessa primeira etapa de alfabetização, além de destacar que o incentivo da leitura e a utilização de brinquedos que tenham o cunho pedagógico são essenciais porém necessitam ter um significado para a criança. Nesse sentido a alfabetização da criança é vista como processo em conjunto, ou seja, uma parceria entre familia e escola, onde é dever dos familiares promover um ambiente acolhedor e seguro no qual a criança se sinta valorizada e estimulada a desenvolver novas habilidades, além do dever da escola em estimular e aprimorar as habilidades recém adquiridas.

5. METODOLOGIA

Este estudo utiliza uma abordagem qualitativa visando investigar os desafios e dificuldades enfrentados por professores alfabetizadores e seus alunos no processo de alfabetização e letramento tendo como ênfase as necessidades específicas de estudantes com deficiências, estrangeiros e aqueles em situação de vulnerabilidade. A proposta desta metodologia permitirá que educadores tenham um olhar holístico e profundo sobre as práticas de alfabetização e letramento. Estima-se que os resultados desta pesquisa possam contribuam para a formação contínua de professores além da elaboração de estratégias mais eficazes e inclusivas no ensino não somente da leitura mas como também da escrita.

Vale ressaltar que o processo de alfabetização deve ser um campo dinâmico e misto, onde as metodologias poderam se adaptar às exigências sociais que estão em constantes mudanças. Durante as pesquisas foi possível observar que os métodos de alfabetização costumam ser padronizados, necessitando assim ser revistos, de maneira a considerar as novas demandas sociais que possam surgir.

Diante disso, as políticas públicas educacionais foram de extrema importância para compreender os programas de formação continuada, além das diretrizes que LDB que estabelem para o Ensino Fundamental em seu inciso I, que o estudante tem que desenvolver o pleno domínio na leitura, escrita, bem com o Plano Nacional de Educação em sua meta 5 e 7.

Assim, faz-se necessário que os educadores tenham o entendimento de que cada aluno trás consigo suas bagagens culturais e sociais, as quais influenciam sua maneira de assimilar, compreender e aprender, tendo em vista que somos nós os educadores que

devemos estar atentos a essas particularidades.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ressalta que mediante a pesquisa foi possível avaliar não somente os métodos de alfabetização como também propor medidas de intervenções para o desenvolvimento do aluno. Em suma, a pesquisa contribuiu para a reflexão no desenvolvimento do processo de alfabetização e letramento, que por diversos fatores tem ocorrido dificuldades na introdução desse conhecimento primordial para os educandos. Todavia, vale ressaltar que são ofertados programas de formação continuada para os docentes e projetos educacionais para minimizar esses entraves nas escolas públicas de Manaus.

Portanto a pesquisa aponta que os métodos de alfabetização devem ser revistos e adaptados as demandas sociais e educacionais, destaca-se também o papel das políticas públicas e da formação continuada de professores, proporcionando aos educadores uma compreensão nas diversidades que serão encontradas em sala de aula.

REFERÊNCIAS

[1] BONIFÁCIO, C. A. M.; MACIEL, J. W. G. Linguística Textual. In: ALDRIGUE, A. C. S.;LEITE, J. E. R. (org.).Linguagens: usos e reflexões. João Pessoa: Editora da UFPB, 2010. V. 7, p. 99-148.

[2] BRASIL, BASE NACIONAL COMUM CURRICULAR (BNCC,2018)

[3] BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016].

[4] BRASIL, Estatuto da Criança e do Adolescente: Lei federal nº 8069, de 13 de julho de 1990. Rio de Janeiro: Imprensa Oficial, 2002.

[5] BRASIL, Lei 9394 de 20 de Dezembro. Estabelece as Diretrizes e Bases Nacional da Educação. Diário Oficial da União, Brasília, dez, 1996.

[6] BRASIL. Lei Nº 13.445, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração.

[7] BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURAL (MEC) Formação de professores. (1953)

[8] BRASIL, Plano Nacional de Educação (PNE). Lei Federal n.º 10.172, de 9/01/2001. Brasília: MEC, 2001c.

[9] CAGLIARI, L. C (1993). Alfabetização & Linguística. 11. São Paulo: Editora Scipione;2010.

[10] CHALITA, Gabriel. Educação: a solução está no afeto. São Paulo: Gente, 2001.

[11] FERREIRO, E. Psicogênese da Língua Escrita. Porto Alegre: Artmed, 1999.

[12] NOVOA, A. (1992). Professores e sua formação. Campina Grande: Editora Amoplla, P.25

[13] SOARES, Magda. Alfabetização e Letramento. São Paulo, Contexto, 2003.

Capítulo 5

Gamificação: práticas pedagógicas em jogos

Ana Cláudia Lima Barboza[1]
Elma Ferreira Couto[1]
Fabiola Dineli Iannuzzi[1]
Lays Chelsye Gonçalves Fonseca[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: Este artigo explora o uso da gamificação como metodologia ativa no contexto educacional, destacando sua contribuição para o aumento do engajamento e do desenvolvimento cognitivo e socioemocional dos alunos. Embasado nas teorias de Vygotsky, Piaget e Freire, o estudo argumenta que essa metodologia transforma o processo de ensino, utilizando elementos dos jogos, como níveis, pontuações, recompensas e rankings, para tornar o aprendizado mais dinâmico e interativo. Ao incentivar a participação ativa, a gamificação possibilita uma educação centrada no aluno, permitindo que ele desenvolva habilidades como colaboração, resolução de problemas e autonomia. O artigo também discute a aplicação de ferramentas digitais, como o Kahoot! e o Classcraft, além de práticas de gamificação sem o uso de tecnologia, como atividades de caça ao tesouro e quizzes em sala de aula. Essas estratégias contribuem para uma experiência educativa inclusiva e adaptável a diversas idades e contextos escolares, aproximando a aprendizagem das demandas das novas gerações. A análise evidencia que a gamificação vai além do mero entretenimento, assumindo um papel importante na promoção de uma aprendizagem crítica e significativa. Conclui-se que a gamificação, ao ser integrada de forma harmoniosa com outras metodologias ativas, possui o potencial de promover uma educação mais humanizadora e engajadora, incentivando os estudantes aerem protagonistas de sua formação e permitindo aos educadores uma abordagem inovadora e eficaz para o desenvolvimento integral dos alunos.

Palavras-chave: Gamificação, Educação, Metodologia Ativa, Práticas Pedaógicas, Jogos.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

O conceito de Gamificação ou Gamification, foi inicialmente defendido no século XX pelo psicólogo e estudioso russo Lev Vygotsky, mas, somente no início dos anos 2000 começou a ganhar popularidade. A teoria da aprendizagem de Vygotsky (1989), sustenta a ideia de que o aprendizado na infância se dá, especialmente, pela interação com o meio qual a criança está inserida, ele ressalta a importância da interação social para a aprendizagem, ao intervir na Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP), o professor, utilizando estratégias como jogos, torna o aprendizado mais efetivo e motivador. Em sua teoria sociointeracionista as relações entre aprendizagem e desenvolvimento são aspectos muito importantes, visto que para ele o desenvolvimento é promovido pela aprendizagem e a interação entre meio e indivíduo é essencial nesse processo. Somente as aulas expositivas podem não ser eficientes para proporcionar a aprendizagem e o desenvolvimento da criança. Em vista disso, a gamificação foi incorporada pela Pedagogia ao longo dos anos e, mais recentemente, vem ganhando uma atualização muito útil em sala de aula. Enquanto os jogos são criados exclusivamente para o entretenimento pessoal, a gamificação tem um propósito específico que vai além do entretenimento, focando também na facilitação do processo ensino e aprendizagem e no aumento do engajamento em atividades que por outro lado, poderiam ser vistas como desinteressantes se realizadas de forma tradicional.

A gamificação é considerada uma metodologia ativa de ensino, desde que seja aplicada como uma estratégia, visto que, uma metodologia de aprendizagem ativa baseia-se no princípio de que o estudante, e não o professor, ocupa o papel central no processo de aprendizagem.

De acordo com Kapp, Blair e Mesch (2014), na metodologia ativa existem abordagens predominantes, como a estrutural e a de conteúdo. A gamificação, nesse contexto, assume a abordagem estrutural, utilizando a estrutura dos jogos com o objetivo de incentivar a participação dos estudantes nas atividades propostas. Sendo assim, ao participar de atividades gamificadas, os alunos são estimulados a construir o próprio conhecimento, desenvolvendo habilidades como resolução de problemas, tomada de decisões e trabalho em equipe.

Piaget (1993) comenta sobre os jogos:

> [...] a criança que joga desenvolve suas percepções, sua inteligência, suas tendências à experimentação, seus instintos sociais etc. É pelo fato de o jogo ser um meio tão poderoso para a aprendizagem das crianças, que em todo lugar onde se consegue transformar em jogo a iniciação à leitura, ao cálculo, ou à ortografia, observa-se que as crianças se apaixonam por essas ocupações comumente tidas como maçantes. (1993, p. 99).

É interessante notar como a gamificação se alinha com as ideias de Piaget sobre a construção do conhecimento, ao proporcionar experiências significativas e desafiadoras. Desse modo, este estudo busca analisar como a gamificação possui resultados significantes no que tange o processo do ensino e aprendizagem, explorando os principais fatores das práticas pedagógicas com jogos. Abordaremos inicialmente o conceito de gamificação e, em seguida, discutiremos sobre sua aplicabilidade na área educacional. Acredita-se que esta análise traga contribuições relevantes para compreensão de como o uso de elementos de jogos pode enriquecer o processo de aprendizado.

2. GAMIFICAÇÃO

O termo "gamificação" deriva da palavra em inglês *gamification*. Segundo Alves (2015), essa prática teve início em 1912, quando a marca americana Cracker Jack começou a colocar brindes especiais em suas embalagens. No entanto, foi apenas em 2010 que a gamificação se popularizou, impulsionada pelo aumento no uso de smartphones, que permitiram às pessoas mobilidade e facilidade no compartilhamento de informações (KODAIRA; TANAKA, 2017).

Alves (2015) indica que

> Gamification não é a transformação de qualquer atividade em um game. Gamification é aprender a partir de games, encontrar elementos de games que podem melhorar uma experiência sem desprezar o mundo real. Encontrar o conceito central de uma experiência e torná-la mais divertida e engajadora (2015, p. 30)

De acordo com Busarello (2016) a gamificação usa estruturas e métodos de um jogo para aplicar em um problema real. Ela tem sido vista como uma ferramenta poderosa para melhorar o engajamento, a motivação e o incentivo à participação ativa no processo de aprendizagem. No contexto escolar, a gamificação vai muito além de trazer simplesmente jogos para dentro da sala de aula. Isso significa usar desafios, recompensas, níveis e feedbacks de forma inteligente para que os alunos considerem mais interessantes os conteúdos e tenham vontade de aprender.

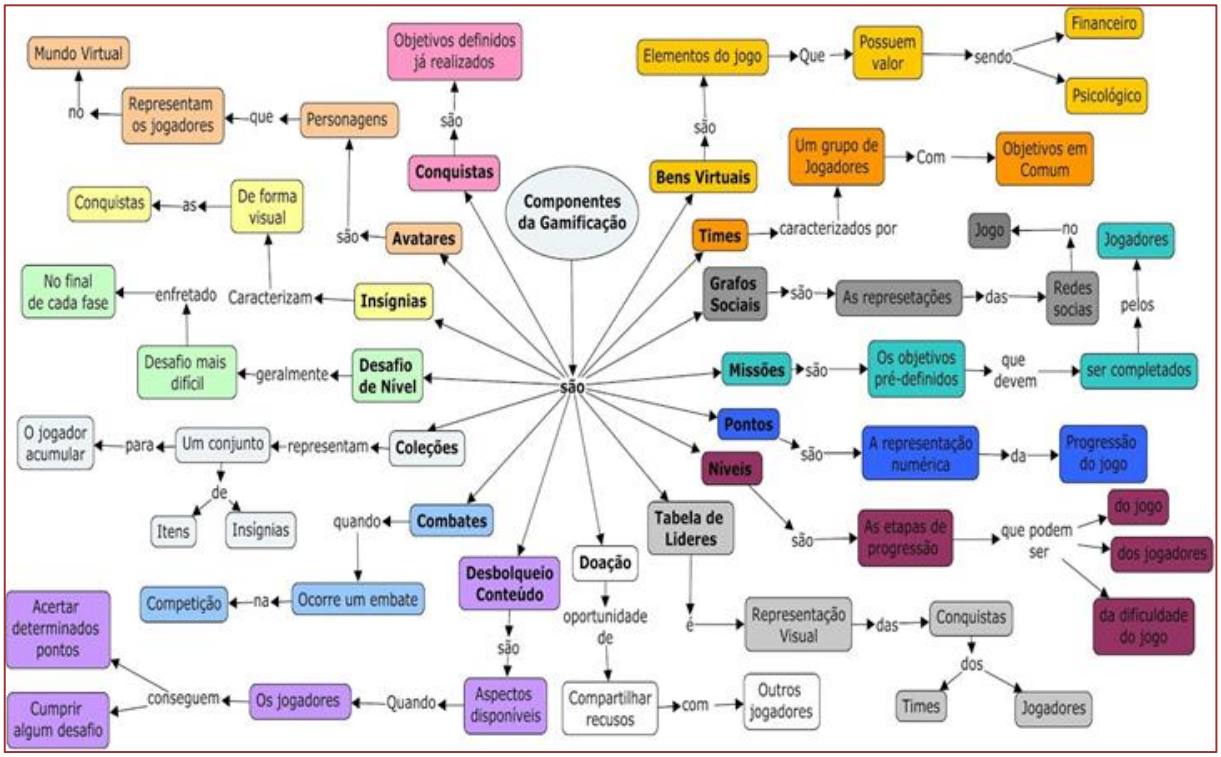
A fala de Alves e Minho (2014) ressalta como a gamificação pode aproximar a escola do universo dos jovens ao incorporar elementos dos jogos, como sistemas de ranqueamento e recompensas, para focar na aprendizagem. O diferencial apontado está na substituição dos efeitos tradicionais, como notas, por práticas mais engajadoras que estimulam tanto o emocional quanto o cognitivo dos alunos. Esse enfoque busca promover um aprendizado mais envolvente, significativo e dinâmico, motivando os estudantes por meio de desafios e recompensas, alinhados à mecânica dos jogos.

Carvalho (2016) argumenta que a gamificação ao transformar tarefas em desafios motivadores, contribui para o desenvolvimento de habilidades e a construção de conhecimentos de forma mais significativa, além de aumentar a autoconfiança dos aprendizes.

O principal objetivo da gamificação é aumentar o envolvimento e a motivação dos participantes, aproveitando a natureza competitiva e o desejo humano por conquistas e progresso, características inerentes aos jogos. No contexto pedagógico, a gamificação transforma o processo educacional em uma experiência interativa e divertida, na qual o aluno deixa de ser um agente passivo, tornando-se protagonista de sua própria aprendizagem.

Através da gamificação, conceitos teóricos podem ser mais bem compreendidos, dado que os alunos são incentivados a colocar em prática o que aprenderam de maneira lúdica, colaborando com colegas e desenvolvendo suas habilidades de forma mais natural e intuitiva. Conforme o mapa abaixo, podemos perceber que não se trata de jogar por jogar, há toda uma metodologia e objetivos definidos.

Figura 1: Mapa Conceitual sobre os componentes da Gamificação



Fonte: Pimentel (2018)

2.1. A TEORIA DA GAMIFICAÇÃO NA EDUCAÇÃO

A educação é o processo de desenvolvimento de uma pessoa, onde são aprendidos valores e costumes, além de formar um caráter para o indivíduo. De acordo com Paulo Freire (2000) existem dois tipos de educação: a educação dominadora – que é apenas a passagem de conhecimento para uma pessoa e a libertadora - A educação dominadora é apenas a passagem de conhecimento para uma pessoa.

A escritora Alves (2015) diz que aplicar gamificação na educação pode "[...] produzir experiências que sejam engajadoras e que mantenham os jogadores focados em sua essência para aprenderem algo que impacte positivamente a sua performance." Neste mesmo foco, Signori, Guimarães, Corrêa (2016) aponta que a gamificação pode fazer uma grande diferença emocional e social para os alunos, com o uso de mecânicas e recursos de jogos para avaliar o rendimento durante as aulas. De acordo com as autoras, a gamificação pode trazer um impacto significativo nas esferas emocional e social dos alunos, porque essa abordagem incentiva o engajamento e a participação ativa, criando um ambiente de aprendizagem mais dinâmico e colaborativo.

A pedagogia moderna reconhece a importância de envolver os alunos de maneira ativa e significativa no processo de aprendizagem e a gamificação oferece um modelo eficaz para isso. De acordo com a teoria da aprendizagem construtivista, como as de Piaget e Vygotsky, a aprendizagem ocorre de maneira mais eficaz quando os alunos estão ativamente envolvidos no processo, construindo novos conhecimentos com base em experiências anteriores. Nesse sentido, a gamificação, ao fornecer desafios e recompensas

constantes, mantém os alunos atraídos e engajados, favorecendo essa construção de saberes.

Além do mais, segundo a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (1981), a motivação humana está intimamente ligada a três necessidades psicológicas: autonomia, competência e relação social, Desta forma, a gamificação pode satisfazer essas três necessidades ao permitir que os alunos escolham como progredirão em seus desafios (autonomia), oferecendo feedback constante e tangível sobre seu progresso (competência) e incentivando o trabalho colaborativo e competitivo em equipe (relação social).

3. COMO A GAMIFICAÇÃO FUNCIONA NA EDUCAÇÃO

O sucesso da gamificação na educação deve-se a alguns fatores. Primeiro, os jogos são naturalmente envolventes porque fazem com que as pessoas se sintam desafiadas, mas também recompensadas quando conseguem vencer esses desafios. Isso desperta nos alunos um desejo de continuar avançando, como em um jogo onde queremos sempre passar para a próxima fase.

Nesta linha de raciocínio Fardo (2013, p. 63) afirma que a gamificação pode promover a aprendizagem porque muitos de seus elementos são baseados em técnicas que os designers instrucionais e professores vêm usando há muito tempo. Além disso, a gamificação funciona com a ideia de progresso visível. Na sala de aula, isso pode ser traduzido para conquistas como completar uma atividade, acertar uma série de questões ou participar de um desafio proposto pelo professor. Esses pequenos marcos ajudam a manter o aluno entusiasmado, uma vez que está progredindo em tempo real.

De acordo com Freire (1996), é necessário conceber uma educação que não apenas nos adapte à realidade, mas, sobretudo, que a transforme, possibilitando a intervenção e a recriação dessa realidade. Freire defende que o papel da educação não deve se limitar à adaptação dos indivíduos às condições existentes, mas deve fomentar uma transformação consciente, onde os estudantes se tornem agentes capazes de questionar, intervir e remodelar a sociedade.

3.1. GAMIFICAÇÃO COM SOFTWARES PARA EDUCAÇÃO

Usar a gamificação como método de aprendizagem depende dos recursos que cada professor ou aluno tem disponíveis. Felizmente, existem vários sites que oferecem atividades gamificadas que podem ser usadas diretamente na sala de aula. Para mostrar como esses sites podem ajudar, aqui estão alguns modelos que podem ser usados para aplicar gamificação na sala de aula, tornando o aprendizado mais interativo e divertido:

Kahoot: É uma plataforma que permite criar e usar quizzes interativos em formato de jogo. Os professores podem elaborar perguntas e os alunos respondam em tempo real, usando seus dispositivos celulares ou computadores. Ele oferece uma forma lúdica de revisar conteúdos e medir o desempenho dos alunos. A avaliação pontual e as classificações ao final de cada quiz ajudam a criar uma competição saudável.

Classcraft: Transforma o ambiente de sala de aula em um verdadeiro jogo de RPG. Os alunos criam avatares, formam equipes e ganham pontos ao completar tarefas e ter bom comportamento. Eles também enfrentam desafios e podem perder pontos ao quebrar regras. O Classcraft é uma ótima opção para integrar gamificação ao

comportamento, participação e aprendizado, motivando os alunos de maneira envolvente.

Wordwall: Permite que os professores criem atividades interativas, como jogos de palavras, quizzes, caça-palavras, entre outros, que podem ser personalizados para diferentes conteúdos e níveis. As atividades são rápidas de configurar e podem ser jogadas online ou impressas, tornando o aprendizado mais dinâmico e divertido, aumenta o engajamento e facilita a absorção do conteúdo. Além disso, o Wordwall oferece uma grande variedade de modelos prontos, o que facilita ainda mais o trabalho dos professores.

Grafogaming: É uma abordagem que combina elementos de gamificação com a prática de escrita e desenho, fazendo com que o aprendizado de habilidades de escrita seja mais divertido e envolvente. Essa metodologia utiliza jogos e atividades lúdicas para estimular a criatividade e a expressão escrita, ajudando os alunos a desenvolverem suas habilidades de maneira mais interativa.

4. GAMIFICAÇÃO "PAPEL E CANETA" PARA EDUCAÇÃO

Para criar atividades "gamificadas" não é obrigatório o uso de software. Basta seguir o design e a estrutura de gamificação para desenvolver métodos eficazes de aprendizagem. A gamificação não precisa ser algo complexo, mas sim criativo, divertido e, principalmente, deve transmitir conhecimento de forma clara aos alunos. A gamificação é adaptativa e muito flexível que fazem dela um grande meio para melhorar o método de aprendizagem. Portanto, 3 exemplos foram elaborados, mostram como utilizar atividades "gamificadas" sem o uso de tecnologia**.**

- Caça ao Tesouro: O professor cria uma caça ao tesouro relacionada ao conteúdo está ensinando. Preparar trilhas que levam os alunos a diferentes locais na sala de aula ou na escola, onde encontrarão perguntas ou desafios relacionados ao tema. Cada resposta correta pode levar os alunos a uma nova pista ou a uma pequena recompensa. Essa atividade estimula o trabalho em equipe, a pesquisa e a aplicação do conhecimento de maneira divertida.
- Jogo de Perguntas e Respostas (Quiz): O docente pode organizar um jogo de perguntas e respostas, onde os alunos se dividem em equipes e competem para responder perguntas sobre o conteúdo treinado. O docente pode usar um quadro branco ou cartazes para apresentar as perguntas e, para tornar a atividade mais dinâmica, consultar pontos a cada resposta correta. A equipe com mais pontos ao final do jogo ganha um prêmio simbólico, como um certificado ou um pequeno brinde.
- Role-Playing (Teatro de Papel): Utiliza o método de role-playing, onde os alunos assumem papéis de personagens relacionados ao conteúdo. Por exemplo, em uma aula de história, eles podem representar figuras históricas e debater eventos importantes. Isso não apenas ajuda a fixar o conteúdo, mas também desenvolve habilidades de comunicação e empatia, visto que os alunos precisam entender e apresentar diferentes perspectivas.

5. GAMIFICAÇÃO PARA O PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

A aplicação de jogos no ambiente escolar tem se mostrado uma ferramenta poderosa no processo de ensino-aprendizagem. Conforme relatado pela professora Dayana, a gamificação é utilizada no Centro Tecnológico Educacional (CTED) da escola Municipal Maria Rufina de Almeida em Manaus, onde os jogos recomendados pelo Ministério da Educação (MEC), como o GrafoGaming, são integrados ao currículo. Além disso, plataformas pagas pela prefeitura facilitam o acesso a jogos que tornam o aprendizado mais envolvente. A motivação, segundo a professora, é um elemento essencial nos jogos pedagógicos, especialmente para crianças, que respondem positivamente a recompensas como estrelas, XP e rankings.

Um aspecto importante da gamificação é seu alinhamento com a Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Os jogos não são utilizados de maneira aleatória; eles têm objetivos pedagógicos claros e são complementados por atividades preparatórias, como o uso de tabuleiros. Dessa forma, os alunos não apenas jogam, mas também compreendem a lógica por trás dos jogos, como é o caso do Scratch, onde as crianças participam do processo de criação de níveis, personagens e fases, desenvolvendo habilidades criativas e cognitivas.

No entanto, a implementação da gamificação não está isenta de desafios. A professora mencionou suas próprias limitações com tecnologia no início de sua carreira, uma barreira comum entre educadores formados em uma época em que o uso de ferramentas digitais não fazia parte da formação docente. Contudo, ela destacou a naturalidade com que as crianças, nativas digitais, se adaptam a essas ferramentas. Elas não têm medo de errar, o que facilita a inserção de métodos gamificados no aprendizado.

Os benefícios da gamificação são diversos, ela promove um reforço positivo, estimula a superação de obstáculos e oferece um feedback imediato. A professora relatou que muitos alunos as quais em sala de aula, têm dificuldades para escrever, conseguem completar tarefas em jogos digitais, demonstrando que com diferentes abordagens podem alcançar distintos perfis de aprendizagem. Além disso, a gamificação tem mostrado ser inclusiva, permitindo que todos os alunos participem, independentemente de suas habilidades. Mesmo aqueles que ainda não sabem ler conseguem realizar pequenas atividades, como arrastar figuras ou digitar letras.

O design das atividades gamificadas segue um processo colaborativo, onde os objetivos pedagógicos são claramente definidos e há um envolvimento direto dos alunos, que assumem responsabilidades dentro das atividades, como pesquisar imagens e desenhar cenários. Esse método, como o EdusClub, fomenta a colaboração e prepara os alunos para desafios futuros, além de torná-los mais engajados com o próprio aprendizado.

A gamificação, embora bastante eficaz, precisa ser combinada com outras metodologias ativas e com o ensino tradicional. A professora afirmou que, apesar de ser uma grande entusiasta da gamificação, reconhece a importância de fornecer aos alunos uma base sólida de conceitos, que serão aplicados em situações práticas no futuro. Ela considera a gamificação a “mãe de todas as metodologias ativas”, mas ressalta que seu sucesso depende de sua integração harmoniosa com outras abordagens educacionais.

Um exemplo prático dessa combinação foi o uso de atividades físicas e digitais para ensinar lateralidade, onde as crianças primeiro aprendiam a direcionar movimentos em uma malha quadriculada no chão, para depois aplicarem o conceito em jogos digitais. Essa

estratégia reforça a ideia de que a gamificação pode conectar a aprendizagem no mundo físico e digital, criando uma experiência mais completa e envolvente.

Por fim, a professora destacou a importância da confiança dos professores na implementação da gamificação. A insegurança pode ser percebida pelos alunos e isso pode afetar o sucesso da metodologia. Ela acredita que a adaptação dos professores é essencial para que os alunos se sintam parte do processo, uma vez que a colaboração e o envolvimento são fundamentais para o aprendizado eficaz por meio da gamificação.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos impactos da gamificação na educação evidencia que essa abordagem tem um potencial significativo para transformar o ensino, promovendo a motivação e o engajamento dos alunos.

A gamificação oferece uma alternativa às metodologias tradicionais, aproximando a educação dos interesses e necessidades dos estudantes e proporcionando um aprendizado ativo e interativo. Com a incorporação de elementos como desafios, feedbacks constantes e recompensas, os alunos são incentivados a participar ativamente e a colaborar entre si, desenvolvendo não apenas habilidades acadêmicas, mas também competências socioemocionais. A gamificação se apresenta como uma metodologia inclusiva, adaptável a diferentes faixas etárias e contextos educacionais, e, quando aliada a outras metodologias ativas, pode enriquecer significativamente a experiência de aprendizagem.

No entanto, seu sucesso depende da capacitação dos educadores e da integração harmoniosa com o currículo, exigindo planejamento e reflexão sobre os objetivos pedagógicos. Este estudo contribui para a compreensão da gamificação como uma ferramenta eficaz no desenvolvimento integral dos estudantes, incentivando educadores a explorar seu potencial na promoção de um ensino mais humanizado e engajador.

REFERÊNCIAS

[1] ALVES, L. R. G.; MINHO, M. R. S.; Diniz, M. V. C. Gamificação: Diálogos Com A Educação. In: Fadel, L. M.; Ulbricht, V. R.; Batista, C. R.; Vanzin, T. (Orgs.). Gamificação Na Educação. São Paulo: Pimenta Cultural, 2014.

[2] ALVES, Flora. Gamification: Como criar experiências de aprendizagem engajadoras. DVS Editora, v. 3, f. 100, 2015. 200 p.

[3] BUSARELLO, Raul Inácio. Gamification: Princípios e Estratégias. Pimenta Cultural, 2016, p. 128.

[4] CARVALHO, Rafael. O que é a gamificação e como ela funciona? edools. 2016.

[5] FARDO, M. L. (2013). A gamificação como estratégia pedagógica: Estudo de elementos dos games aplicados em processos de ensino-aprendizagem. 104 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Caxias do Sul.

[6] FREIRE, P. Pedagogia da autonomia:saberes necessários à prática educativa. 27. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

[7] FREIRE, Paulo. Educação como prática da liberdade. Paz e Terra, 2000. 158p.

[8] KAPP, K.M.; BLAIR, L.; MESCH, R. The gamification of learning and instruction fieldbook ideas into practice. EUA: Wiley, 2014.

[9] KODAIRA, Camila Naomi; TANAKA, Fábio Henrique. Gamificação. Disponível em https://www.ime.usp.br/~diogojp/computacao-movel2017/seminar/fabio_tanaka_gamificacao.pdf. Acesso: 27 de out, 2024.

[10] PIAGET, J. A Formação do símbolo na criança, imitação, jogo, sonho, imagem e representação de jogo. São Paulo: Zahar, 1993.

[11] PIMENTEL, Fernando SC. Conceituando gamificação na educação. 26 de janeiro de 2018. Disponível em: https://fernandoscpimentel.blogspot.com/2018/ Acesso: 28 de out, 2024

[12] SIGNORI, Glauber Guilherme; GUIMARÃES, Julio Cesar Ferro; CORRÊA, Suelen. Gamificação como Método de Ensino Inovador. Caxias Do Sul, 2016.

[13] VIGOTSKY, Lev Semenovich. A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos. Org. por Michael Cole et al. 2007.

Capítulo 6

Gestão de conhecimento e aprendizagem organizacional

Geovanna Silva de Souza[1]
Michely Dantas Cardoso[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: A aprendizagem organizacional diz respeito à capacidade da organização de promover um ambiente propício ao aprendizado contínuo, onde experiências e informações adquiridas são transformadas em práticas e estratégias para melhorar o desempenho organizacional. A combinação dessas práticas permite às empresas adaptarem-se com maior agilidade às mudanças do mercado, fortalecendo a competência dos colaboradores e facilitando a retenção de talentos. A gestão do conhecimento envolve processos estruturados para a criação, compartilhamento, armazenamento e aplicação do conhecimento dentro da organização, garantindo que o saber individual e coletivo seja acessível e utilizável por todos.A tecnologia desempenha um papel central na implementação de ambas as práticas, especialmente através de ferramentas digitais. Assim, a gestão do conhecimento e a aprendizagem organizacional não apenas aumentam a competitividade, mas também criam um ambiente de trabalho colaborativo e inovador, fundamental para o sucesso sustentável das empresas.

Palavras-chave:Pedagogia Empresarial.Gestão.Tecnologia. Soft Skills.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

O pedagogo empresarial tem como função principal auxiliar nos processos organizacionais, atuando de forma estratégica para o desenvolvimento contínuo das competências e habilidades dos colaboradores. Esse profissional exerce o papel de mediador entre a empresa e seus integrantes, promovendo um ambiente que favorece a aprendizagem organizacional. Além disso, o pedagogo empresarial contribui ativamente para a criação e consolidação de uma cultura corporativa que valoriza o conhecimento, estimulando a inovação, a troca de saberes e o aprimoramento das práticas profissionais, alinhadas aos objetivos estratégicos da organização.

Diferentemente do papel tradicional dos pedagogos em instituições escolares, o pedagogo empresarial adapta princípios pedagógicos ao contexto organizacional, criando metodologias que viabilizem uma aprendizagem significativa e aplicável ao ambiente de trabalho. Como destaca Andrade (2014), "o pedagogo empresarial contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais colaborativo, promovendo práticas educativas que favorecem a troca de conhecimentos e o engajamento dos colaboradores" (p. 77). Dessa forma, a Pedagogia Empresarial torna-se essencial para transformar o conhecimento tácito dos colaboradores em competências que agregam valor à organização.

A liderança do pedagogo empresarial é fundamental para fomentar uma cultura organizacional que valorize o aprendizado contínuo. Por meio de atividades e projetos direcionados, esse profissional promove o desenvolvimento das competências individuais dos colaboradores, contribuindo diretamente para seu aprimoramento profissional. Essa atuação não apenas enriquece o capital humano, mas também impulsiona o crescimento e a inovação da empresa como um todo, garantindo maior alinhamento entre os objetivos estratégicos e o desenvolvimento das equipes.

Além de atuar diretamente no desenvolvimento de programas de capacitação, o pedagogo empresarial tem o papel de mediador e facilitador de processos de aprendizagem e adaptação. Segundo Ribeiro (2015), "o pedagogo no contexto empresarial atua como um agente de mudança, identificando necessidades educacionais e propondo estratégias de ensino que impulsionem tanto o desenvolvimento dos indivíduos quanto a competitividade organizacional (p. 48)". Assim, a Pedagogia Empresarial assume um caráter estratégico, essencial para a sustentabilidade e inovação dentro das corporações, ao integrar a formação humana com a produtividade e o crescimento organizacional.

O pedagogo empresarial aplica suas competências pedagógicas e estratégias para promover o aprimoramento individual dos colaboradores, atuando como um agente transformador dentro da organização. Sua contribuição é essencial para o reconhecimento e valorização dos profissionais, garantindo a criação de um ambiente de trabalho colaborativo e alinhado aos princípios do desenvolvimento contínuo. Ao estimular a cooperação, o pedagogo empresarial potencializa o crescimento tanto dos indivíduos quanto da organização como um todo.

2. GESTÃO EMPRESARIAL

A pedagogia em seu início era designada apenas para a formação educacional dos indivíduos. Com os novos tempos, essa visão foi substituída para algo além, redefinindo as características da pedagogia e ampliando a área de atuação dos profissionais. Se

tornando uma abordagem inovadora, que se expande para além das unidades de ensino, contudo com o mesmo intuito, que seria formar cidadãos e elevar seus níveis de ensino agora em outros espaços, qualificando o desenvolvimento de habilidades pessoais, criando equipes multidisciplinares.

A diversidade de equipes multidisciplinares agrega um conhecimento em que se permite um amplo espaço para soluções inovadoras para casos de situações problemas, no qual os profissionais são estimulados a tomar decisões de maneira independente, demonstrando capacidade, autonomia e conhecimento para lidar com as variadas ocorrências no ambiente de trabalho.

O trabalho do pedagogo nesse espaço atua a estruturação de empresas, trazendo melhorias e métodos inovadores para os profissionais. As empresas buscam profissionais capacitados e especializados para cargos de alta demanda com o intuito de liderança, trabalho em equipe e eficiência, trabalhando em variadas situações independente de seus setores.

Esse cenário trouxe novas perspectivas sobre a importância da educação e como a ação educativa influencia a atuação profissional dentro de uma organização. Atualmente, o mercado de trabalho busca profissionais já capacitados, o que é um empecilho visto que muitos têm a capacitação, porém não tem a prática e esse é um exemplo onde o pedagogo empresarial deve intervir com base em seus conhecimentos e metodologias educacionais corporativas.

Cagliari (2009) “enfatiza que o pedagogo empresarial colabora para o aprimoramento das habilidades, preparando os profissionais para lidar com as diversas situações de desafios, além de se inserir em ambientes diversificados, o que causa um diferencial com relação a competitividade de empresas já que demonstra um alto preparo de profissionalismo em comparação com outras.”

É nesse contexto que o pedagogo realiza a sua prática de conhecimento, promovendo iniciativas educacionais que enriquecem o conhecimento dos colaboradores na teoria e em prática, trazendo uma junção de ambas. Dessa forma, as empresas se diferenciam no mercado de trabalho, ganham visibilidade, transformando sua visão empresarial, contribuindo para o crescimento da empresa de forma engenhosa.

A pedagogia traz novos meios de atuação na atualidade, de acordo com Libâneo (1999, p.16) “o campo de atuação do pedagogo é vasto, seja onde estiver, se naquele espaço houver intenção de uma prática educativa, há a pedagogia de forma transformadora.” O pedagogo trabalha em áreas que atuam na preparação dos indivíduos com base nos requisitos que a empresa necessita, um exemplo é a admissão dos novos colaboradores.

A função do pedagogo empresarial no contexto geral é qualificar os colaboradores, desenvolver estratégias e ideias, deixando de atuar como um transmissor de conhecimento para um transformador, auxiliando na preparação de profissionais mais qualificados para o cenário empresarial, seja de grandes ou pequenas empresas. Dessa forma, atribuindo habilidades e conhecimentos para o colaborador sem necessitar sair da empresa, um exemplo são os cursos de capacitações de habilidades que as empresas disponibilizam para seus funcionários, alguns deles, depois da admissão.

A educação nesses espaços vem tomando maior visibilidade, em virtude a forte mudança do mercado de trabalho gera competitividade e as empresas devem fazer o acompanhamento e optarem por inovações para que permaneçam intactas no ramo com

o diferencial, portanto são esses detalhes que fazem a diferença de uma empresa para outra. Segundo Lopes (2006, p74)“a Pedagogia Empresarial existe para observar, promover e guiar as ações realizadas no espaço organizacional, promovendo aos colaboradores a autonomia, o trabalho em equipe e o uso da criatividade.”

As empresas buscam pelo diferencial, nesse sentido deve haver um investimento na construção de conhecimento de seus colaboradores para que sejam capazes de promover a execução do trabalho de forma qualificada, contribuindo para a realização de projetos com resultados promissores.

3. O USO DA TECNOLOGIA NA PEDAGOGIA EMPRESARIAL

A globalização e a rapidez das transformações tecnológicas, as empresas têm enfrentado a necessidade constante de adaptação e capacitação de sua força de trabalho. A Pedagogia Empresarial, que visa ao desenvolvimento sistemático das habilidades e competências dos colaboradores, encontrou nas tecnologias digitais um recurso poderoso para aprimorar seus métodos de ensino. A aplicação de tecnologias digitais nos processos de capacitação também conhecida como EdTech (Educational Technology) proporciona uma série de vantagens, como o aprendizado remoto e a personalização das experiências de ensino, além de permitir uma análise mais detalhada do desempenho dos colaboradores.

O uso da tecnologia na Pedagogia Empresarial tem ganhado relevância como estratégia para o desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores, ajudando a alinhar a força de trabalho aos objetivos estratégicos da organização. A mesma é focada na capacitação contínua dos profissionais e as tecnologias atuais têm ampliado as possibilidades de aprendizado, promovendo métodos mais interativos, personalizados e eficientes.

De acordo com Lopes (2020), "a tecnologia aplicada no âmbito corporativo contribui para a criação de um ambiente de aprendizado contínuo e colaborativo, adaptado às necessidades individuais e às demandas organizacionais".Tornando essencial seu uso imprescindível na Pedagogia Empresarial, proporcionando a aquisição dos conhecimentos e o desenvolvimentos das habilidades personalizadas.

A tecnologia na Pedagogia Empresarial traz benefícios significativos, como a democratização do acesso ao conhecimento e a criação de uma cultura de aprendizado contínuo. Ao possibilitar uma formação alinhada às necessidades de cada colaborador e à estratégia da empresa, a tecnologia educacional contribui para a produtividade, retenção de talentos e inovação organizacional. Além disso, ela promove uma adaptação mais rápida às mudanças do mercado e ao avanço tecnológico, capacitando a equipe para responder aos novos desafios.

Apesar dos benefícios, ela também apresenta desafios, como a necessidade de investimentos em infraestrutura e a resistência de alguns colaboradores a novas metodologias de aprendizado. A eficiência dessas ferramentas depende da capacidade da empresa de promover uma cultura que valorize a aprendizagem contínua e do suporte técnico necessário para garantir o funcionamento das plataformas. A capacitação dos gestores para utilizarem essas tecnologias é essencial para que possam atuar como facilitadores do aprendizado digital. Além disso, para que o aprendizado seja realmente eficaz, é preciso que a empresa promova uma cultura de aprendizagem contínua e ofereça suporte técnico adequado (Baldwin & Ford, 1988, p. 106).

A tecnologia aplicada à Pedagogia Empresarial oferece um caminho eficaz para o desenvolvimento de habilidades e competências, alinhando o aprendizado às metas da empresa. As ferramentas digitais possibilitam um aprendizado mais personalizado, dinâmico e colaborativo, transformando o treinamento corporativo em um ativo estratégico. Com uma implementação planejada e uma cultura organizacional voltada para o aprendizado contínuo, a educação corporativa pode ser um diferencial competitivo no mercado atual.

3.1. DESENVOLVIMENTOS DA TECNOLOGIA MODERNA

O uso da tecnologia na Pedagogia Empresarial tem transformado significativamente as práticas de ensino e desenvolvimento organizacional, permitindo a criação de ambientes de aprendizagem mais dinâmicos e interativos. Em um ambiente onde as empresas precisam se adaptar rapidamente às mudanças do mercado, a incorporação de recursos tecnológicos no desenvolvimento de competências, especialmente as Soft Skills, sendo habilidades interpessoais e comportamentais que ajudam colaboradores a interagir de maneira eficiente e colaborativa no ambiente de trabalho. Elas incluem competências como comunicação, empatia, trabalho em equipe, e resolução de problemas, formando uma equipe multidisciplinar. Essas habilidades são essenciais para criar um ambiente corporativo mais produtivo, pois complementam as habilidades técnicas e promovem uma cultura de colaboração e inovação.

Durante a análise de informações, foi realizada uma visita técnica ao 21° EXPO ABRH AMAZONAS, cujo tema central foi “Liderando o Futuro do Trabalho.” Realizado no Centro de Convenções do Amazonas Vasco Vasques, o evento abordou questões centrais sobre o papel da Pedagogia Empresarial e suas contribuições para a gestão e o desenvolvimento organizacional. Segundo Abbad e Borges-Andrade (2004), “eventos como este proporcionam uma valiosa oportunidade para identificar as práticas educacionais mais recentes e avaliar como elas podem ser aplicadas para fortalecer o capital humano nas organizações. A presença de empresas atuantes no campo da Pedagogia Empresarial enfatizou a importância da formação contínua para preparar colaboradores para os desafios emergentes do mercado de trabalho.”

Um aspecto destacado na exposição foi o papel de extrema importância da tecnologia para o crescimento e a competitividade das empresas, tanto nos aspectos estruturais quanto nos sociais. A tecnologia, como apontam autores como Castells (2000),” proporciona uma plataforma para a inovação contínua e facilita a adaptação organizacional às demandas dinâmicas do mercado. No âmbito da pedagogia corporativa, o uso de ferramentas tecnológicas é essencial para promover o aprendizado ágil e eficiente, que potencializa o desenvolvimento das habilidades profissionais e a integração dos colaboradores aos objetivos estratégicos da organização.’

A exposição destacou como o pedagogo atua como facilitador do desenvolvimento organizacional, promovendo intervenções educativas que aprimoram competências e habilidades dos colaboradores. Sua atuação contribui para a melhoria contínua dos processos internos, incentivando a aprendizagem corporativa e o desenvolvimento de uma cultura organizacional que valoriza o conhecimento e a inovação. Dessa forma, o pedagogo empresarial desempenha um papel considerável na capacitação dos profissionais, alinhando o desenvolvimento pessoal às metas estratégicas da empresa e potencializando seu crescimento sustentável.

A Pedagogia Empresarial moderna se beneficia da tecnologia para desenvolver Soft Skills em contextos corporativos, aproveitando recursos como plataformas de simulação, ambientes de realidade virtual e aplicativos de treinamento interativo. Essas ferramentas permitem que os colaboradores pratiquem habilidades interpessoais em cenários simulados, o que facilita a transferência de habilidades para o ambiente de trabalho real.

Segundo Neves (2019), "a personalização do aprendizado por meio de tecnologias como a inteligência artificial permite que os treinamentos de soft skills sejam mais eficazes, pois consideram as características individuais de cada participante" (p. 233). Essa abordagem contribui para a formação de profissionais com competências emocionais e relacionais mais desenvolvidas, que são essenciais para a colaboração e o engajamento em equipes de alta performance. Além disso, o uso de tecnologia permite a criação de trilhas de aprendizado personalizadas, adaptadas ao ritmo e às necessidades de cada colaborador.

Outro aspecto relevante da aplicação da tecnologia na Pedagogia Empresarial é o uso de ferramentas de apresentação interativas, que enriquecem a experiência de aprendizado, tornando os treinamentos mais dinâmicos e estimulantes. Softwares como Prezi, Mentimeter e plataformas de realidade aumentada oferecem funcionalidades que incentivam a participação ativa dos colaboradores, promovendo uma experiência imersiva e colaborativa. Tais ferramentas transformam as tradicionais sessões de treinamento em oportunidades interativas, onde os participantes podem responder a enquetes, enviar perguntas em tempo real e explorar conteúdos visuais tridimensionais. "Esse formato não apenas facilita a compreensão e retenção de informações, mas também permite que os colaboradores construam conhecimento de maneira prática e significativa, ao se envolverematívamente no processo de aprendizagem" (Silva & Almeida, 2021).

Como destaca Silva (2021, p. 42), "a avaliação contínua possibilitada pela tecnologia permite um aprimoramento constante dos métodos de ensino, permitindo que as ações desenvolvidas estejam alinhadas às necessidades da organização". Sendo relevante outro benefício da tecnologia na Pedagogia Empresarial que é a capacidade de fornecer feedback imediato e avaliações contínuas. As plataformas de aprendizado digital, como ferramentas de E-learning, desempenham um papel fundamental no aprimoramento da Pedagogia Empresarial ao possibilitarem um monitoramento continuo e detalhado do progresso dos colaboradores. Essas tecnologias permitem que gestores e instrutores identifiquem áreas de melhorias e ofereçam um desenvolvimento pessoal personalizado.

Em suma, o uso da tecnologia na pedagogia empresarial contribui de maneira significativa para o desenvolvimento das competências interpessoais e a formação contínua dos colaboradores, utilizando métodos que facilitam tanto o aprendizado individual quanto o colaborativo. A integração de recursos tecnológicos promove ambientes de aprendizagem mais dinâmicos, oferece trilhas de desenvolvimento personalizadas e permite uma avaliação constante e ajustável. A Pedagogia Empresarial, assim, beneficia-se de ferramentas tecnológicas para atender às demandas contemporâneas do mercado, permitindo que o desenvolvimento de habilidades se torne mais acessível e eficaz dentro do contexto corporativo.

4. A IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO PEDAGÓGICA NAS EMPRESAS

No decorrer da história a visão do pedagogo era somente para formar cidadãos no cenário educacional, entretanto passa a ser relevante após ser relacionada a outras áreas de atuação como, por exemplo, no setor empresarial. A pedagogia se revela inovadora deixando de ser simplesmente uma educação formal, focada apenas a espaços escolares, passando a ser inserida em diferentes e diversas áreas de atuação, ampliando o papel do pedagogo, que deixa de atuar como mero transmissor de conhecimento e passa a exercer função de agente transformador nessa nova realidade.

A atuação pedagógica no ambiente corporativo tem se tornado cada vez mais relevante, à medida que as empresas reconhecem a necessidade de investir no desenvolvimento contínuo de seus colaboradores. Sua intervenção estratégica promove a integração do conhecimento às práticas diárias, aprimorando o desempenho das equipes e alinhando o desenvolvimento humano aos objetivos da empresa. Assim, a atuação pedagógica se estabelece como um fator essencial para o sucesso organizacional em um cenário cada vez mais dinâmico e competitivo.

Ribeiro (2010, p .9) descreve que

> Considerando-se a Empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, como um espaço também aprendente, cabe à Pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos.

A pedagogia não se limita em apenas aos ambientes escolares, podendo ser encontrada em diversos contextos, incluindo empresas e organizações. Essa expansão da atuação pedagógica reflete a necessidade de uma formação que prepare os profissionais para novos desafios. A graduação em pedagogia está se adaptando para oferecer direções mais amplas de oportunidades permitindo que os futuros educadores escolham a área em que desejam atuar.

No ambiente corporativo, as empresas podem se transformar em espaços de aprendizado contínuo. Eles reúnem pessoas que compartilham experiências e conhecimentos, criando um ambiente próprio para o desenvolvimento. A pedagogia tem um papel fundamental nesse cenário, pois busca implementar estratégias que favoreçam a troca de saberes e a construção de uma cultura de aprendizado.

Quando se investe na formação e no desenvolvimento das pessoas, a organização se torna mais eficiente e competitiva. Sendo assim, a pedagogia se mostra essencial não apenas nas escolas, mas também em diversos espaços sociais e profissionais essa abordagem amplia a visão sobre o que significa educar e ensinar a importância do aprendizado contínuo em todas as áreas disponíveis. Sendo assim, é fundamental reconhecer e valorizar a pedagogia como meio de fortalecer a ideia da educação em empresas, aprimorando o trabalho e trazendo valor para a empresa diante do mercado de trabalho.

A Pedagogia Empresarial é uma abordagem relativamente recente, surgida em resposta às demandas crescentes por uma gestão mais humanizada e eficiente nas organizações. Ela está diretamente ligada à necessidade de aprimorar os relacionamentos interpessoais no ambiente corporativo, promovendo o desenvolvimento de competências

sociais e emocionais que favorecem a colaboração e a integração entre os colaboradores. O pedagogo empresarial, nesse contexto, atua como facilitador de processos educacionais e alinhado aos objetivos estratégicos da organização.

Portanto, a Pedagogia Empresarial, por meio de seus métodos e estratégias, busca promover transformações no desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Ao implementar metodologias que favorecem a qualidade de vida e ampliam a capacidade de trabalho, o pedagogo empresarial capacita os indivíduos a sistematizar tanto projetos individuais quanto corporativos. Esse processo visa a melhoria contínua das práticas organizacionais, incluindo o aprimoramento de normas e procedimentos, com foco na eficiência e no bem-estar no ambiente de trabalho.

5. METODOLOGIA

A presente pesquisa foi desenvolvida com o método de pesquisa qualitativa com base em análise de dados textuais, para melhor compreensão da razão do assunto abordado sobre pedagogia empresarial. A metodologia aplicada foi análise documental, com base em artigos e documentos pôde-se ter uma maior compreensão de maneira descritiva a partir da perspectiva dos indivíduos envolvidos.

No âmbito educacional da Pedagogia Empresarial, a pesquisa qualitativa é essencial para que seja conduzida de maneira exploratória os objetivos de entender como as práticas pedagógicas podem ser aplicadas para potencializar as habilidades e competências dos profissionais no ambiente corporativo, além de explicar de maneira simples o papel do pedagogo nesses setores e como sua presença é de extrema importância para uma empresa.

De acordo com Libâneo (2011), “o pedagogo tem um papel fundamental ao adaptar práticas educativas para contextos que vão além da escola, incluindo o ambiente organizacional. Nesse espaço, o pedagogo pode atuar na formação de colaboradores, promovendo o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, bem como contribuindo para a retenção de talentos e melhoria do clima organizacional.”

A escolha dos artigos foi realizada com base nas escolhas dos alunos sobre o tema escolhido, a forma como eram interpretados os temas, embasamento teórico, e o desenvolvimento do artigo. Houve a ligação do que foi aprendido sobe Pedagogia Educacional em si e as práticas e metodologias da Pedagogia Empresarial com o foco de entender como uma complementa a outra com o objetivo de desenvolver as habilidades dos indivíduos utilizando de metodologias educacionais modificadas para o âmbito empresarial.

A pesquisa envolveu dados de uma visita técnica a uma palestra sobre o “Liderando o Futuro do Trabalho” onde possibilitou aos alunos a compreensão sobre o papel do pedagogo e em como ele influencia no ambiente de trabalho, realizando melhorias na empresa e preparação dos colaboradores para ao aprimoramento de uma empresa sobre o processo educacional dentro das empresas.

6. PESQUISA

A pesquisa foi conduzida de maneira de maneira descritiva, com o objetivo de explorar as características da Pedagogia Empresarial. o foco foi fornecer informações detalhadas e acessíveis, fundamentadas em dados científicos, que evidenciam a

importância dessa abordagem e os impactos gerados por sua inserção no contexto corporativo. A investigação baseou-se em artigos relevantes e em conhecimentos obtidos durante me uma palestra sobre organizações empresariais, além de dados coletados durante uma visita técnica a empresas multinacionais.

A pesquisa qualitativa aplicada à Pedagogia Empresarial permite um entendimento mais profundo das necessidades formativas dos profissionais. Segundo Godoy (1995) “a análise qualitativa, ao buscar a compreensão de significados e interpretações a partir da perspectiva dos envolvidos, revela-se uma ferramenta essencial para entender as dinâmicas de aprendizado no ambiente corporativo, possibilitando a criação de estratégias pedagógicas personalizadas e mais eficazes”.

Cada um desses instrumentos foi fundamental para a obtenção de informações relevantes para este trabalho. A palestra contribuiu significante para o entendimento do tema, estimulando novos questionamentos e evidenciando a importância da atuação do pedagogo. A ausência desse profissional pode ter impactos significativos, uma vez que seus conhecimentos podem beneficiar a empresa em diversos aspectos. Além disso, os artigos consultados foram imprescindíveis para aprofundar a compreensão do tema, proporcionando elementos descritivos os quais ampliaram o campo de conhecimento dos acadêmicos.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo evidenciou a relevância da gestão e da aprendizagem organizacional no contexto empresarial atual, especialmente diante dos desafios trazidos pela globalização e pelo avanço tecnológico. A gestão empresarial voltada para o conhecimento não apenas valoriza o aprendizado contínuo, mas também alavanca o potencial humano da organização, fortalecendo suas competências e sua capacidade de inovação. Em um ambiente de rápida evolução, as organizações que promovem uma cultura de aprendizado são mais bem-sucedidas na adaptação às mudanças e no desenvolvimento de suas equipes, fatores que têm impacto direto no desempenho e na competitividade.

A Pedagogia Empresarial é fundamental para o desenvolvimento organizacional, uma vez que atua diretamente na formação e capacitação dos colaboradores, alinhando suas competências aos objetivos estratégicos da empresa. Em um mercado em constante transformação, a capacidade de adaptação e aprendizado contínuo dos colaboradores tornou-se um dos principais ativos das organizações. O pedagogo empresarial desempenha um papel essencial nesse processo ao elaborar e implementar programas educativos que promovem o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais, contribuindo tanto para o crescimento individual dos colaboradores quanto para a competitividade organizacional.

A importância da Pedagogia Empresarial está relacionada ao desenvolvimento de competências essenciais para o trabalho moderno, especialmente as chamadas Soft Skills (habilidades interpessoais). Essas habilidades permitem que os colaboradores atuem com mais eficácia e desenvolvam características como resiliência, adaptabilidade e capacidade de resolver problemas, fundamentais em ambientes de alta competitividade e transformação. Como destaca Gatti (2008), "o pedagogo empresarial atua como facilitador do processo de desenvolvimento, buscando formas de integrar o aprendizado ao cotidiano organizacional e às necessidades do mercado". Esse desenvolvimento

contínuo de competências assegura que os colaboradores estejam aptos a responder às demandas de um mercado em constante evolução, reforçando a sustentabilidade da organização.

A utilização de tecnologias digitais na Pedagogia Empresarial tem ampliado as possibilidades de aprendizado, fornecendo ferramentas que tornam o ensino mais flexível, interativo e personalizado. O uso dessas tecnologias contribuem para a criação de métodos de capacitação mais eficientes, engajadores para a obtenção de resultados promissores. As mesmas permitem não apenas uma adaptação ao ritmo e às necessidades de cada colaborador, mas também uma melhor avaliação do desempenho e do progresso dos mesmos, facilitando a identificação de gaps e o alinhamento das habilidades com os objetivos estratégicos da organização.

Outro ponto importante abordado foi a função do pedagogo empresarial, profissional que desempenha um papel crucial na intermediação entre a gestão e os colaboradores, ele não só facilita a implementação de programas de capacitação, mas também auxilia no planejamento e na adaptação dos métodos de ensino para que sejam eficazes e alinhados à cultura organizacional. Sua atuação é fundamental para transformar o ambiente de trabalho em um espaço de aprendizado contínuo, promovendo a troca de conhecimentos e incentivando uma visão de longo prazo no desenvolvimento das competências organizacionais.

A Pedagogia empresarial assume um papel crucial para as organizações modernas ao desenvolver competências, fortalecer a cultura organizacional e contribuir para o crescimento sustentável da empresa. Ao investir em pedagogia empresarial, as organizações não apenas aprimoram o desempenho individual de seus colaboradores, mas também promovem um ambiente de aprendizado contínuo e inovação. Essa abordagem alinhada aos objetivos estratégicos da empresa permite que ela se destaque em um mercado cada vez mais competitivo, evidenciando a importância da Pedagogia Empresarial como um diferencial estratégico essencial.

Dessa forma, a aprendizagem organizacional, apoiada pela tecnologia e pela pedagogia empresarial, constitui uma base sólida para que as empresas enfrentem as demandas contemporâneas. Ao investir em práticas de aprendizado inovadoras e estratégicas, as organizações não apenas desenvolvem o potencial de seus colaboradores, como também promovem uma cultura de conhecimento que beneficia todos os setores e colabora para o sucesso sustentável. Este estudo sugere que, para futuras pesquisas, o papel da Pedagogia Empresarial e dos recursos tecnológicos sejam continuamente explorados, especialmente considerando o impacto da inteligência artificial e de novas metodologias de aprendizagem digital.

REFERÊNCIAS

[1] ALMEIDA, Marcus Garcia. **Pedagogia empresarial**: saberes, práticas e referências. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

[2] CASTELLS, Manuel. **A Galáxia da Internet**: Reflexões sobre a Internet, os Negócios e a Sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

[3] CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas*: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

[4] CASTRO, A. (2022**).** *Inteligência Artificial e o Aprendizado Corporativo: Inovações e Impactos.* Editora Acadêmica.

[5] LOPES, A. **Pedagogia empresarial:** práticas e desafios. São Paulo: Editora XYZ, 2009.

[6] LOPES, A. A. **Pedagogia empresarial**: novos paradigmas para a educação organizacional**.** Rio de Janeiro: Editora ABC, 2009.

[7] LOPES. M. **Educação corporativa e tecnologias digitais**: caminhos para a inovação organizacional. São Paulo: Editora Educação & Desenvolvimento, 2020.

[8] MORENO, A. P. **Microlearning e Educação Corporativa**: Teoria e Prática. Edições Pedagógicas, 2020.

[9] OLIVEIRA, Ligia. **Pedagogia Empresarial**: Atuação ao pedagogo nas organizações, [*s. l.*], 18 set. 2012.

[10] SILVA, A. & Almeida, B. **Tecnologias interativas na educação corporativa**: impacto no engajamento e aprendizado dos colaboradores. São Paulo: Editora Corporativa, 2021.

[11] SILVA, J. **Tecnologias aplicadas ao aprendizado no ambiente corporativo**. Rio de Janeiro: Editora Gestão e Treinamento, 2019.

[12] Santos, R. (2023*). A Tecnologia no Desenvolvimento Organizacional Contemporâneo: Ferramentas e Estratégias para o Futuro*. Editora Nova Era.

Capítulo 7

Liderança: o papel da pedagogia na formação de líderes inovadores

Beatriz Maria do Nascimento[1]
Maiara Azevedo Lopes[1]
Victoria Lorrana Amorim Santos[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: Este artigo explora o papel que a Pedagogia desenvolve na formação de líderes inovadores, destacando como as práticas pedagógicas podem ser direcionadas para o desenvolvimento de competências de liderança. Através de uma abordagem que integra teoria e prática, a Pedagogia não só prepara os indivíduos para assumir posições de liderança, mas também os capacita a pensar de forma crítica, criativa e colaborativa. O texto trata da importância de metodologias ativas de ensino, como a problematização e o trabalho em equipe, para promover a autonomia e a inovação entre futuros líderes. Além disso, discute como a formação pedagógica pode influenciar positivamente a capacidade de tomada de decisões éticas e a habilidade de conduzir transformações significativas em diversos contextos sociais e organizacionais.

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial, Liderança, Qualidade.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, a profissão de pedagogo passou por algumas atualizações entre as quais, a atuação em ambientes empresariais, permitindo que seu trabalho fosse visto de maneira divergente do modo habitual - as escolas.

Em um âmbito destinado à docência, essa profissão acaba desfrutando de possibilidades de atuação na contemporaneidade. No entanto, com as demandas da sociedade atual dirigidas a esse profissional, sua atuação também passa a receber demandas em empresas, hospitais, clínicas, entre outros.

A liderança empresarial é um fator decisivo para o sucesso e a competitividade das organizações no mercado global. Com a crescente complexidade e dinâmica do ambiente corporativo, o desenvolvimento de líderes que não apenas gerenciem, mas também inovem, tornou-se uma prioridade estratégica. Nesse cenário, a pedagogia, com sua abordagem estruturada e metodológica de ensino e aprendizagem, oferece ferramentas valiosas para aprimorar a formação de líderes empresariais favorecendo o desempenho da empresa e de toda a equipe, pois os conhecimentos são atrelados nessa dinâmica.

A integração de conceitos pedagógicos na formação de líderes pode facilitar o desenvolvimento de habilidades críticas, como a capacidade de fomentar um ambiente colaborativo, além de promover a criatividade se adaptando as mudanças da atualidade.

O objetivo geral deste artigo é investigar como a pedagogia pode ser aplicada de forma dinâmica na formação de líderes em ambientes empresariais. Diante disso, se busca analisar as competências que podem ser desenvolvidas usando práticas pedagógicas para o desempenho organizacional; analisar quais métodos pedagógicos é mais adequado para promover a inovação e a criatividade; por fim e não menos importante, sugerir métodos para a inclusão de abordagens pedagógicas nos programas de desenvolvimento de liderança.

Através dessa análise, se busca oferecer feedbacks sobre como a pedagogia pode contribuir para a formação de líderes enfrentando os desafios contemporâneos e aproveitar as oportunidades desse mercado.

2. EVOLUÇÃO EMPRESARIAL – O PAPEL DO PEDAGOGO

Com as significativas inovações da atualidade, diversas atividades foram surgindo, mas não eram considerados como ato de comércio pela forma como estavam sendo desenvolvidas, diante disso, uma liderança inovadora, busca suas principais características na importância pelo que ela é capaz de produzir tendo os meios necessários para que tais medidas alcance o melhor desempenho frente às demandas do comércio atual.

Frederick Winslow Taylor, engenheiro mecânico, (1911, p.18) escreveu seu livro “Princípios da Administração Científica” expondo basicamente tais exigências numa fábrica assim, o conceito de empresa se baseia em atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços.

É uma unidade econômico-social, integrada por elementos humanos, materiais e técnicos, que tem o objetivo de obter utilidades através da sua participação no mercado de bens e serviços (COELHO, 2008).

O sentido da expressão “liderança inovadora” é usado para se referir a um estilo de liderar, o qual envolve a valorização e criatividade em sua aplicação frente às tais exigências do mercado atual. Essa inovação não está apenas nos projetos, mas na maneira como a gestão é desenvolvida de forma geral, desde o planejamento até os meios de comunicação com os colaboradores.

Os líderes inovadores costumam inspirar as equipes usando abordagens diferentes daquelas que são tradicionalmente adotadas. Contudo, vale salientar que existem outros tipos de liderança e que as características de cada uma delas podem ser combinadas entre si. Cada negócio tem suas particularidades e demandas. Portanto, têm também um tipo de liderança que se adequa melhor a determinado contexto.

Em qualquer organização, independentemente do seu porte, o líder desempenha um papel fundamental no sucesso organizacional. Não é por acaso que a liderança é considerada um dos postos-chave para o sucesso empresarial a médio e longo prazo.

As características da gestão e dos líderes são os pilares para a criação da cultura organizacional, sendo à base de identidade e comportamento de todo o negócio.

Nessa perspectiva, Libâneo (1999, p. 116) acrescenta que,

> é quase unânime entre os estudiosos, hoje, o entendimento de que as práticas educativas estendem-se às mais variadas instâncias da vida social, não se restringindo, portanto, à escola e muito menos à docência, embora estas devam ser a referência da formação do pedagogo escolar. Sendo assim, o campo de atuação do profissional formado em pedagogia é tão vasto quanto são as práticas educativas na sociedade. Em todo lugar onde houver uma prática educativa com caráter de intencionalidade, há aí uma pedagogia. Libâneo (1999, p. 116)

Desse ponto de vista, o Pedagogo Empresarial precisa buscar metodologias para evitar que tais comportamentos como a fadiga - causado pelo excesso de trabalho bem como as exigências funcionais se tornem o ambiente de trabalho desgastante.

Seu papel enquanto liderança dentro das empresas pode aumentar consideravelmente a produtividade e a boa relação entre colaboradores e empregadores.

Com as diversas mudanças e com a necessidade de se acompanhar o mundo globalizado e competitivo, as empresas não são mais determinadas exclusivamente pelos recursos materiais, mas principalmente pelos recursos humanos buscando no papel do pedagogo, uma formação atuante no ambiente empresarial, tendo como competências, as habilidades e as atitudes consideradas como indispensáveis e necessários à melhoria da produtividade. Assim o papel da Pedagogia na formação de líderes inovadores aborda a importância da educação na formação de líderes que não apenas administram, mas inspiram e inovam.

A pedagogia desempenha um papel ímpar ao promover competências essenciais como pensamento crítico, criatividade, empatia e colaboração.

Um líder inovador é aquele que consegue motivar sua equipe e fomentar um ambiente de aprendizado contínuo. Isso envolve a utilização de métodos pedagógicos que valorizem a participação ativa dos indivíduos, incentivando a troca de ideias e a resolução colaborativa de problemas.

Além disso, a formação de líderes deve incluir uma compreensão das dinâmicas sociais e culturais que influenciam o comportamento humano, permitindo que esses líderes sejam mais sensíveis às necessidades e diversidades dentro de suas equipes.

A liderança é uma das características consideradas essenciais na hora de avaliar o perfil de profissionais que atuam em cargos estratégicos nas empresas. Afinal, a capacidade de combinar liderança com inovação favorece as organizações que buscam alcançar melhores resultados, permitindo focar em crescimento, inclusive, diante de cenários de incerteza.

Contudo, nessa prerrogativa, os líderes conseguem ajudar a construir uma cultura de inovação. Isso melhora o engajamento dos colaboradores, favorece a comunicação e qualifica o processo de tomada de decisão.

Com o constante crescimento nos níveis de exigência dos consumidores, aplicar métodos ousados pode ser um dos grandes diferenciais no fortalecimento de uma empresa.

Além disso, neste contexto de transformação de mercado, as lideranças femininas também têm ganhado destaque em face à empatia e habilidade na gestão de pessoas. Um líder inovador precisa ir além da prática de uma liderança consciente.

É importante ter algumas características fundamentais, as quais destacaram a seguir: curiosidade e interesse em aprender: para inovar é indispensável que o líder esteja sempre buscando conhecer e aprender coisas novas.

Essa é à base de uma característica do líder e permite que ele se mantenha atualizado sobre tudo que está acontecendo dentro e fora do seu mercado de atuação; proatividade: reflete na iniciativa e na busca por soluções que possam ser implementados na empresa.

Não é necessário esperar o problema acontecer para procurar uma solução para ele. E um exemplo de liderança inovadora é aquela que antecipa e se prepara para as mudanças; resiliência: inovar significa passar por muitas dificuldades até alcançar resultados satisfatórios, por isso, o líder precisa ter resiliência para resistir aos problemas e não desistir diante das adversidades — pois, inevitavelmente, elas acontecerão, alta capacidade de gestão de pessoas: uma das partes mais importantes do trabalho do líder é inspirar as pessoas.

O líder precisa saber extrair as potencialidades e o que há de melhor de cada profissional da sua equipe; imaginação: a imaginação é uma característica pouco explorada nos líderes, mas que pode fazer toda a diferença na liderança que almeja crescer diante das adversidades do mercado global.

A imaginação, combinada com a criatividade, permite criar soluções para problemas antigos; comunicação: por fim, não podemos falar em liderança sem mencionar a habilidade de comunicação. O líder deve saber comunicar sua visão, ser compreendido e gerar o entusiasmo da equipe.

Por fim, o papel da Pedagogia além de transmitir conhecimento, visa desenvolver habilidades emocionais e sociais que são fundamentais para uma liderança eficaz e inovadora. Isso resulta em organizações mais adaptáveis e preparadas para enfrentar os desafios do futuro.

3. O PAPEL DA PEDAGOGIA NA FORMAÇÃO DE LÍDERES

O papel da Pedagogia na formação de líderes não se limita ao ambiente escolar. O conceito de aprendizagem ao longo da vida (Knowles, 1975) reforça a ideia de que a educação deve ser um processo contínuo e adaptável às necessidades do indivíduo e da sociedade.

Assim, programas de desenvolvimento profissional contínuo podem ser incorporados à formação inicial dos líderes, garantindo que eles permaneçam atualizados com as tendências emergentes e as demandas sociais.

Libâneo (2001) define duas esferas de ação educativa na prática do/a pedagogo/a, quais sejam a escolar e a educação não escolar:

> O pedagogo (escolar ou não) seria considerado um profissional especializado em estudos e ações relacionados com a ciência pedagógica, pesquisa pedagógica e problemática educativa, abordando o fenômeno educativo em sua multidimensionalidade. Nesse sentido, o curso de Pedagogia ofereceria formação teórica, científica e técnica para sua atuação em diferentes setores de atividades: nos níveis centrais e intermediários do sistema de ensino, como por exemplo, na escola, nas atividades fora do setor escolar e dentro das empresas em atividades ligadas a formação e capacitação de pessoas. (Libâneo, 2001).

Nesse contexto, a formação do pedagogo em sua amplitude, possibilita o/a pedagogo/a atuar em diversos tipos de instituições escolares ou não, por sua amplitude em competências, de uma forma geral, podendo ser um grande colaborador em questões que envolvam aprendizagem e qualidade, relacionamento e no desenvolvimento de competências e muitas outras funções, por ser um profissional extremamente multifuncional.

O papel do líder, então, é fazer a gestão dessas pessoas. É sua responsabilidade coordenar o trabalho, entender as demandas, organizar a equipe e motivar a todos para que o desempenho da empresa contribua para o desempenho de todos os envolvidos. Atualmente, as empresas buscam formar seus funcionários para que o resultado seja a qualidade na produtividade, no entanto, é preciso que, em ambientes organizacionais, tenham profissionais que entendam da necessidade da corporação, é nesse contexto que o Pedagogo pode contribuir de forma singular na qualidade das formações nessas organizações.

Assim, também é função do líder estimular o desenvolvimento da equipe escolar por meio de cursos, capacitações e formação continuada.

No mesmo sentido, ele deve fazer avaliações de desempenho da equipe, com feedbacks constantes que permitam a evolução de todos.

Além disso, o líder ainda precisa coordenar a aquisição de novos profissionais sempre que for necessário. Isso envolve desde a contratação de professores até a busca por novos pedagogos, gestores e colaboradores.

A Pedagogia contribui significativamente para a formação de líderes inovadores ao promover práticas educativas que estimulam o aprendizado ativo e a reflexão crítica. Freire (1996) enfatiza a importância da educação dialógica, onde o educador e o educando aprendem juntos em um processo colaborativo.

Essa abordagem não só desenvolve habilidades cognitivas, mas também competências emocionais que são fundamentais para a liderança.

A liderança é uma forma de influência. A influência é uma transação interpessoal em que uma pessoa age para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa, de maneira intencional (CHIAVENATO, 1999:553-627). Segundo o autor, a liderança é um fenômeno tipicamente social que ocorre exclusivamente em grupos sociais. Podemos defini-la como uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos.

Liderança é o início e a manutenção da estrutura em termos de expectativa e interação (Stogdill, 1974, p.411).Segundo o autor liderar é estruturar a equipe para que todos tenham o mesmo objetivo e superem as expectativas por meio de confiança e superação.

Liderança é o processo de influenciar as atividades de um grupo organizado na direção da realização de um objetivo (Rouch & Behling, 1984 p.46). Portanto liderar é ter em mãos o controle das ações do grupo onde todos trabalham em comum focando no mesmo objetivo.

A Pedagogia nesse contexto pode ser entendida como um conjunto de práticas que busca promover o aprendizado dentro das organizações. Segundo Perrenoud (2000), a Pedagogia deve ser vista como um processo dinâmico que envolve planejamento, execução e avaliação. Nessa perspctiva, as estratégias de capacitação favorecem o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Os líderes por sua vez, não apenas guiam suas equipes, mas também atuam como facilitadores do aprendizado. Segundo Goleman (2000), líderes eficazes são aqueles que conseguem criar um ambiente emocionalmente seguro, onde os colaboradores se sentem motivados a aprender e a se desenvolver.

Lideranças transformacionais, por exemplo, inspiram e motivam suas equipes ao promover uma visão compartilhada e ao encorajar a inovação. Bass (1985) argumenta que esse tipo de liderança está associado ao aumento do comprometimento dos colaboradores e à melhoria do desempenho organizacional.

A formação de líderes exige treinamentos formais, mentoring, coaching e programas de desenvolvimento contínuo e, dessa forma, proporcionar competencias visando a melhoria dentro das organizações. Tais formações devem estar alinhadas às necessidades da organização e às expectativas dos colaboradores. Segundo Kolb (1984), a aprendizagem experiencial é uma abordagem eficaz, onde os indivíduos aprendem por meio da reflexão sobre suas experiências práticas.

A integração da pedagogia empresarial com práticas de liderança eficazes é essencial para promover um ambiente organizacional que valorize o aprendizado contínuo. Ao desenvolver competências e habilidades nos colaboradores, as empresas não apenas melhoram seu desempenho, mas também contribuem para o crescimento pessoal e profissional dos indivíduos.

O Pedagogo empresarial é aquele que deve estar envolto de todas as demandas da organização e em busca de novas habilidades formando novos líderes que desejam navegar com sucesso em um cenário empresarial em constante evolução.

O líder nesse contexto deve ter influência para conduzir e orientar os colaboradores ao alcance do objetivo comum. Hunter (2004, p.25). Para o autor liderar é ter o dom de convencer os colaboradores que realmente suas ideias são as melhores possíveis, além disso, vale ressaltar que dentro de uma organização não é preciso que todos se agradem, mais que trabalhem como o mesmo objetivo em comum ou seja pela melhoria e desenvolvimento da organização.

A liderança pode levar os seguidores a níveis superiores de consciência, como liberdade, justiça e auto-realização (Bennis; Nanus, 1988, p.183). De acordo com o autor um líder deve passar para seus colaboradores a autoconfiança e autoestima para que todos tenham motivação suficiente e que isso possa refletir em beneficio no ambiente de trabalho. Nesse cenario, vale ressaltar que nem sempre, grandes líderes têm a formação em Pedagogia Empresarial, no entanto, reconhecer que esses profissionais podem acrescentar no desempenho organizacional é uma tarefa imprescindível para que os objetivos sejam alcançados.

Os líderes têm dispositivos para ensinar suas organizações a perceber, pensar, sentir e se comportar, baseados em suas próprias convicções conscientes. São artefatos visíveis da cultura emergente e criam diretamente o que, tipicamente, seria chamado de clima organizacional (Schein, 2009.p.230). Segundo o autor o clima organizacional reflete em benefícios visíveis e notórios para a melhoria da organização como um todo.

Liderança é uma interação entre pessoas na qual uma apresenta informação de um tipo e de tal maneira que os outros se tornam convencidos de que seus resultados serão melhorados caso se comporte da maneira sugerida ou desejada (Jacobs, 1970, p.232). Sendo assim, um líder deve ter o poder de ser e convencer seus colaboradores de tal forma que isso reflita sempre em resultados positivos.

O desenvolvimento de líderes eficazes é de suma importância para o sucesso organizacional. Em um mundo em constante transformação, as habilidades de liderança precisam ser constantemente aprimoradas e adaptadas. Uma abordagem pedagógica inovadora nos programas de desenvolvimento de liderança não só enriquece a experiência de aprendizado, mas também prepara os líderes para enfrentar desafios complexos.

Desse ponto de vista, a educação contínua é fundamental para a formação de líderes inovadores. Senge (2006) destaca que organizações que aprendem continuamente são mais bem-sucedidas na adaptação às mudanças do mercado e na implementação de inovações.

A Pedagogia deve incluir não apenas conhecimento teórico, mas também experiências práticas que capacitem os futuros líderes a enfrentar desafios complexos.

4. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do presente trabalho foi à pesquisa bibliográfica que de acordo com MARCONI & LAKATOS (2016), nos "[...] permite alcançar o objetivo – conhecimentos validos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido".

A pesquisa bibliográfica pode ser utilizada para afirmar que a validação dos dados tem grandes chances de retratar a realidade.

Sendo assim, esta ferramenta vem favorecer o entendimento da problemática e nos fazer compreender o papel do Pedagogo Empresarial como formador de lideres que desenvolvam seu papel com dinamismo e criatividade.

Pautados ao que descreve PADILHA (2017) ao citar que “a decisão e a iniciativa coletiva conseguem resolver problemas concretos da pratica educativa”.

Acredita-se que este artigo possa contribuir de maneira direta para consolidar a vertente abordada durante o período de pesquisa sobre a temática em questão que vai muito além do contexto educacional, se expandindo para organizações nas quais o pedagogo pode desempenhar com dinamismo sua função colaborando para o desempenho e lucratividade.

A abordagem desta pesquisa foi à bibliográfica onde se espera obter resultados qualitativos e quantitativos sobre o tema questão, visto que busca compreender e explicar a importância como à pedagogia pode ser aplicada de forma eficaz na formação de líderes inovadores como ferramenta primordial na organização, garantindo a qualidade no processo de produção e o relacionamento entre os colaboradores. Esta abordagem também trabalha com o entendimento de que deve ser “limitado em extensão e em finalidade” Marconi & Lakatos, (2016), oferecendo, assim, maior possibilidade de aceitação e validação nas respostas.

O foco desta pesquisa está direcionado para a seguinte hipótese: o processo de aprendizagem é o melhor caminho para o desempenho efetivo dos colaboradores e na produtividade.

Diante deste contexto, pode-se colocar que o objetivo geral desta pesquisa foi compreender e analisar os processos na aprendizagem por meio de formações dos colaboradores no âmbito empresarial para o desenvolvimento de novas habilidades profissionais visando à qualidade na produção empresarial.

Para isso este trabalho de pesquisa tem como propósito discutir sobre as possibilidades de atuação e a importância do pedagogo no ambiente empresarial na formação de líderes. Pautado em proeminentes autores como: Chiavenato (2009), Holtz (2006), Libâneo (2002), Ribeiro (2003), principalmente como fator funcional na formação dos colaboradores.

Esta pesquisa de caráter descritivo exigiu de nós, acadêmicos do curso de Pedagogia uma série de informações sobre o teor de indagação. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos determinados pelo tema de pesquisa.

Essa abordagem é especialmente útil em programas de liderança, onde as situações enfrentadas podem ser complexas e dinâmicas. Para Triviños (1987, p. 112), os estudos descritivos podem ser criticados porque pode existir uma descrição exata dos fenômenos e dos fatos.

Ainda para o autor, às vezes não existe por parte do investigador um exame crítico das informações, e os resultados podem ser equivocados; e as técnicas de coleta de dados, como questionários, escalas e entrevistas, podem ser subjetivas, apenas quantificáveis, gerando imprecisão.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O papel do Pedagogo Empresarial como formador de líderes inovadores exige competências essenciais, como criatividade, pensamento crítico e empatia. Depois de devidas análises, ficou evidente que as teorias pedagógicas modernas, alinhadas com práticas pedagógicas ao ambiente corporativo, contribuem para o desenvolvimento de ensino que promovem a autonomia e a colaboração, são fundamentais para dispor de pessoas capazes de liderar de maneira inovadora e dinâmica em um mundo em constante mudança.

A aprendizagem experiencial é uma abordagem que enfatiza o aprendizado através da experiência direta. Nos programas de desenvolvimento de liderança, isso pode ser executado por meio de simulações, estudos de caso e projetos práticos. Por exemplo, os participantes podem ser desafiados a resolver problemas reais enfrentads pela organização ou simular situações críticas que exige tomada de decisão rápida.

Essa metodologia permite que os futuros líderes reflitam sobre suas ações e aprendam com as consequências, fomentando um entendimento mais profundo das dinâmicas de liderança.

Além disso, o Pedagogo Empresarial utiliza de uma visão crítica e se revela indispensável na construção de líderes comprometidos com a transformação social, capacitando-os para enfrentar desafios complexos com uma perspectiva ética e inclusiva.

A criação de ambientes que estimulam a experimentação e a resolução de problemas reforça ainda mais o potencial da educação para moldar líderes que não apenas respondem às demandas do presente, mas também antecipam e criam as soluções para o futuro.

Para que o trabalho de desenvolvimento de pessoas ocorra de forma satisfatória, este profissional deve possuir uma formação interdisciplinar, para compreensão dos problemas da empresa de forma ampla e específica e assertividade do planejamento e da execução de ações, ou seja, é necessário conhecer e saber articular, na prática conhecimentos diversos para alcance dos objetivos esperado pela organização empresarial.

Estabelecer comunidades de aprendizagem dentro da organização permite que os participantes compartilhem experiências e aprendizados em um ambiente colaborativo.

Essas comunidades podem se reunir regularmente para discutir desafios comuns, trocar ideias sobre melhores práticas e explorar novas tendências em liderança. Essa abordagem promove uma cultura organizacional voltada para o aprendizado contínuo.

Portanto, ao reconhecer a importância do Pedagogo Empresarial para a formação de líderes, é imprescindível que as instituições de ensino invistam continuamente em práticas pedagógicas inovadoras por meio de práticas formativas incluindo de forma efetiva em sua grade de ensino a práxis no campo empresarial. Tem se observado que quanto mais próximo da prática empresarial o conhecimento da atuação desse profissional, mais se torna atrativo esta formação acadêmica.

REFERÊNCIAS

[1] ALMEIDA, M. **Pedagogia Empresarial: Saberes, Práticas e Referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

[2] COELHO, M. I. M. **Avaliação da educação básica**. Belo Horizonte: UNA, 2005

[3] CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP : Manole, 2014

[4] FREIRE, P. (1996). **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa.** São Paulo: Paz e Terra.

[5] HATTIE, J., & Timperley, H. (2007). **"The Power of Feedback." Review of Educational Research**, 77(1), 81-112.

[6] HOLTZ, m. L. M. **Lições de pedagogia empresarial**. Sp: mh assessoria empresarial ltda. 2006.

[7] KOLB, D. A. (1984). **Experiential Learning**: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice Hall.

[8] LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica** / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 8. ed. – São Paulo : Atlas, 2017.

[9] LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos: inquietação e buscas**. Texto de conferência escrito para o 2º encontro Cearense de Educadores, promovido pelo OfinArtes – Centro de Acessória Pedagógica, Fortaleza, 1999.

[10] RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial - atuação do pedagogo na empresa**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2003.

[11] SCHÖN, D. A. (1983). **The Reflective Practitioner**: How Professionals Think in Action. Basic Books

[12] SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. 21ª ed. Rio de Janeiro: Editora Best Seller, 2006.

[13] TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

Capítulo 8

Métodos e estratégias educacionais no âmbito empresarial

Maria Gabriella Paulino da Silva[1]
Ranna Emera Lima dos Santos[1]
Sthefanny Dyovana Lobo Mergulhão[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: O presente artigo explora a pedagogia empresarial, focando nos métodos e estratégias que as empresas utilizam para otimizar processos e atingir seus objetivos. Com os objetivos de analisar a importância dos métodos e estratégias educacionais no ambiente empresarial, com foco na educação corporativa e na atuação do profissional de educação dentro das organizações, abordando como estratégias de liderança afetam a motivação e o desempenho das equipes, destacando a importância de líderes eficazes na promoção de um ambiente de trabalho produtivo. Os métodos de pesquisa utilizados na construção do estudo foram de pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa e exploratória, que puderam demonstrar como a integração dessas estratégias pedagógicas e empresariais é fundamental para que as empresas alcancem resultados positivos e se adaptem às demandas do mercado competitivo atual.

Palavras-chave: Pedagogia empresarial. Educação Coorporativa. Métodos Educacionais. Liderança.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

No contexto empresarial contemporâneo, a educação corporativa tem se mostrado uma ferramenta essencial para o desenvolvimento contínuo de colaboradores e para a promoção de uma cultura organizacional voltada para a inovação e a competitividade.

O investimento em métodos e estratégias educacionais eficazes contribui significativamente para o aprimoramento de competências, bem como para o aumento da satisfação e do engajamento dos trabalhadores. Nesse sentido, o papel do profissional de educação dentro das empresas ganha relevância, não apenas como facilitador de treinamentos, mas como articulador de processos de aprendizagem que visam otimizar o desempenho organizacional.

Este artigo tem como objetivo analisar os métodos e estratégias educacionais adotados pelas empresas para otimizar seus processos e alcançar vantagens competitivas no mercado. Além disso, busca investigar como as estratégias de liderança influenciam diretamente a motivação e o desempenho das equipes, impactando tanto a produtividade quanto a retenção de talentos.

No decorrer, serão abordados temas como a importância da educação corporativa no ambiente empresarial, o papel estratégico do profissional de educação na qualificação e desenvolvimento contínuo dos colaboradores, as práticas educacionais que podem melhorar a satisfação e o bem-estar no ambiente de trabalho, e as estratégias de liderança que contribuem para aumentar a motivação, o comprometimento e o desempenho das equipes, essenciais para o sucesso organizacional no mercado competitivo atual.

2. EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Diversas estratégias vêm sendo adotadas pelo empresariado, ao longo dos anos, no sentido de alinhar economia e educação em prol dos objetivos da produtividade, entre estas está a educação corporativa.

O termo se refere a um conjunto de práticas e estratégias de aprendizado desenvolvidas e implementadas pelas empresas para capacitar seus colaboradores. Seu objetivo é promover o desenvolvimento contínuo de competências técnicas e comportamentais alinhadas às necessidades e metas organizacionais.

Amaral (2003, p. 47) define educação corporativa como: Sistema educacional de uma organização que contempla um conjunto multidimensional de possibilidades de desenvolvimento humano e oportuniza um processo contínuo, crescente e interdependente de conexões de aprendizagem individuais e coletivas na organização (colaboradores e membros da cadeia de valor), tendo a finalidade de organizar a capacitação da empresa para atuar num contexto de competitividade.

Eboli (2004) afirma que a educação corporativa é um processo organizacional que objetiva articular o desenvolvimento do indivíduo por meio da gestão estratégica de pessoas por competências.

Utiliza-se o termo "educação corporativa" desde a década de 1950, sua origem é nos Estados Unidos, quando muitas empresas, determinadas a tornarem-se líderes empresariais na economia global, lançaram a educação corporativa como veículo para ganhar vantagem competitiva (MEISTER, 1999).

Para a autora, que é uma das precursoras da fase contemporânea do movimento, a educação corporativa é mais do que um processo, é um "trabalho em andamento", e a define como um "guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e a educação de funcionários, clientes e fornecedores, buscando otimizar as estratégias organizacionais, além de um laboratório de aprendizagem para a organização e um pólo de educação permanente" (MEISTER, 1999, p. 8).

O objetivo da educação corporativa é obter um controle mais rígido sobre o processo de aprendizagem, vinculando de maneira mais estreita os programas de aprendizagem a metas e resultados estratégicos reais da empresa.

Neste modelo, pode-se incluir programas de capacitação, cursos, mentorias e várias outras iniciativas voltadas ao aprimoramento das habilidades dos funcionários. A educação corporativa não se limita apenas ao tecnico, abrange areas como liderança, inovação, cultura organizacional, soft skills, tudo que envolva melhorar o desempenho individual e coletivo, aumentando a competência da empresa.

O termo soft skills é frequentemente usado para se referir a inteligência emocional ou a competências comportamentais. É considerado um conjunto de traços de personalidade, caráter, atitudes e comportamentos, que caracterizam o relacionamento dos indivíduos entre si e que melhoram as interações socais e o desempenho de trabalhos.

> Soft skills são traços de caráter, atitudes e comportamentos - em vez de aptidões ou conhecimentos técnicos. (..) São as valências intangíveis, não técnicas e específicas da personalidade que determinam os pontos fortes de um líder. (ROBLES. 2012. p. 457).

Segundo Meister (1999), o modelo de educação corporativa é sustentado por cinco grandes forças do cenário global: o surgimento da educação por processos, horizontalizada e flexível; a emergência da gestão do conhecimento; a volatilidade da informação e a obsolescência do conhecimento; o foco na empregabilidade: educar para o trabalho, não para o emprego; e a mudança no foco da educação geral.

> As empresas mais bem-sucedidas, ao invés de esperar que as escolas tornem seus currículos mais relevantes para a realidade empresarial, resolveram percorrer o caminho inverso e trouxeram a escola para dentro da empresa. Abandonaram o paradigma de que a educação seria um capítulo da responsabilidade social da empresa e passaram de forma muito pragmática a entender que o diferencial decisivo de competitividade reside no nível de capacitação em todos os níveis de seus funcionários, fornecedores principais, clientes e até mesmo membros da comunidade onde atuam. (MEISTER, 1999, p. 15)

A autora, em sua citação, destaca uma mudança estratégica adotada por empresas bem sucedidas, que deixaram de depender exclusivamente das escolas para formarem prifissionais adequados às necessidades. Em vez disso, assumiram o controle da formação de seus colaboradores, trazendo o processo educacional para dentro da própria organização.

Isto é, a educação corporativa não é apenas vista como benefício social, mas também como um investimento estratégico fundamental para o sucesso empresarial.

3. IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO NAS EMPRESAS

Em qualquer ambiente de formação humana, seja escolar ou não escolar, a atuação de um profissional qualificado se faz necessária para lidar com a prática educativa.

Compreendendo que as empresas devem oferecer aos seus colaboradores oportunidades de aprendizado no ambiente de trabalho, os incentivando para o desenvolvimento pessoal e profissional, é fundamental contar com uma orientação eficaz e programas de treinamento que fortaleçam a competitividade no mercado.

A própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/96 (LDBEN, 1996), ao conceituar a educação como um processo formativo que se desenvolve na família, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e em diferentes manifestações culturais aponta outros espaços, para além da escola, como possibilidades de atuação do pedagogo.

> Convivemos até bem pouco tempo com a visão de uma pedagogia inserida no ambiente escolar, na sala de aula, do profissional da educação envolvido com os problemas da educação formal, uma ideia falsa de que o pedagogo é profissional capacitado devidamente treinado para atuar somente em espaços escolares, é responsável pela formação intelectual das crianças, sempre se envolvendo no cotidiano escolar, com os problemas relacionados à educação formal, propriamente dita. À vida escolar, a educação formal não deixa de ser um foco importante para o pedagogo, mas deixa de ser único (OLIVEIRA, 2004, p.78).

A educação formal continua sendo um aspecto relevante do trabalho pedagógico, mas não mais o único. O pedagogo tem a capacidade de atuar em diversos contextos, incluindo empresas, ONGs, hospitais e outras organizações, onde sua expertise em educação pode ser aplicada para o desenvolvimento de pessoas em diferentes fases da vida e em diversos ambientes.

Essa ampliação do papel do pedagogo reflete a crescente demanda por profissionais que possam facilitar processos de aprendizagem contínua e contribuir para o desenvolvimento humano em espaços não escolares, integrando a educação em contextos que visam a melhoria das competências e do bem-estar social.

Qual seria então a contribuição desse profissional e seu papel dentro das organizações empresariais? Segundo Vieira (2002) o pedagogo possui espaço nas organizações que percebem que precisam manter um ambiente de aprendizagem constante, sendo um articulador do processo de aprendizagem empresarial continuada, auxiliando na qualificação e capacitação permanente.

O autor destaca a importância do pedagogo dentro das organizações, especialmente aquelas que compreendem a necessidade de manter um ambiente de aprendizagem contínua.

Nessa visão, o pedagogo atua como um articulador fundamental no processo de aprendizagem empresarial, facilitando a qualificação e a capacitação permanente dos colaboradores. Esse papel vai além do treinamento pontual, visto que, envolve a criação de uma cultura organizacional que valoriza o aprendizado contínuo, promovendo o desenvolvimento das competências necessárias para que a empresa se mantenha competitiva e inovadora.

Isso se alinha com a visão contemporânea de que o aprendizado não é algo estático ou limitado à fase escolar, mas sim um processo ao longo da vida, essencial para a adaptação às mudanças do mercado e ao avanço tecnológico.

O pedagogo, nesse contexto, age como mediador entre os objetivos da organização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, promovendo uma educação corporativa que é, ao mesmo tempo, estratégica e humanizada.

Segundo Frison (2004) estamos constantemente aprendendo e ensinando em diversos espaços, sejam eles formais ou informais, não existindo um modelo exclusivo de educação, ou um lugar restrito para esta aconteça. O pedagogo exerce papel central nesse processo, por conta de sua formação e possibilidades de aplicação de técnicas e práticas pedagógicas que contribuam com o desenvolvimento dos trabalhadores no contexto da empresa.

A natureza contínua e abrangente do processo educativo indica que o aprendizado e o ensino ocorrem em diversos espaços, formais e informais, e não estão restritos a um único modelo ou ambiente. Esse entendimento amplia a visão tradicional de educação, incorporando a ideia de que as organizações também são locais de aprendizado significativo.

O pedagogo, segundo Frison (2004), desempenha um papel central nesse processo, devido à sua formação específica que lhe permite aplicar técnicas e práticas pedagógicas de maneira eficaz no contexto empresarial. Contribuindo para o desenvolvimento dos trabalhadores, facilitando não apenas a aquisição de habilidades técnicas, mas também o aprimoramento de competências comportamentais, como trabalho em equipe, resolução de problemas e comunicação.

O papel do pedagogo nas empresas, portanto, vai além do ensino de conteúdos, sendo também o de criar ambientes de aprendizagem que estimulam o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores, o quebeneficia a organização como um todo.

Ao promover o desenvolvimento contínuo dos colaboradores e ao integrar uma cultura de aprendizagem organizacional, o pedagogo afirma sua importância. Sua atuação é estratégica, já que contribui diretamente para a qualificação e capacitação dos funcionários, alinhando as necessidades educacionais com os objetivos da organização.

O pedagogo é uma peça-chave na transformação de empresas que veem a educação como parte de sua estratégia de crescimento, desenvolvimento e sustentabilidade a longo prazo.

4. MÉTODOS E ESTRATÉGIAS UTILIZADAS PARA MELHORAR A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES E ALCANÇAR OBJETIVOS

A otimização de processos é uma necessidade contínua para qualquer empresa que deseja se manter competitiva no mercado. Através da análise e implementação de métodos e estratégias eficazes, as empresas podem não apenas melhorar a eficiência e reduzir custos, mas também aumentar a satisfação de seus colaboradores e alcançar seus objetivos de maneira mais eficaz.

A pedagogia empresarial desempenha um papel crucial ao preparar os futuros líderes e gestores para entender, aplicar e inovar nessas áreas, garantindo que estejam equipados com as ferramentas e conhecimentos necessários. Para atingir resultados

impactantes, as ações de educação corporativa devem estar alinhadas com as estratégias do negócio, e o pedagogo deve participar ativamente de todo o processo.

A capacidade da empresa de adaptar-se às exigências do mercado depende da forma como esta estimula seus colaboradores a buscar, refletir e aplicar conhecimentos.

> Exige-se cada vez mais das pessoas, em todos os níveis hierárquicos, uma postura voltada ao autodesenvolvimento e à aprendizagem contínua. Para criar esse novo perfil as empresas precisarão implantar sistemas educacionais que privilegiem o desenvolvimento de atitudes, posturas e habilidades, e não apenas a aquisição de conhecimento técnico e instrumental. (EBOLI, 2004, p. 37).

A nova tendência engloba a formação completa do profissional, em seus aspectos físicos, psíquicos e cognitivos, alinhado às estratégias da organização, dependendo da eficácia do processo de ensino-aprendizagem.

As mudanças no comportamento humano são provocadas pelo processo de aprendizagem, ao qual a Pedagogia se dedica, nas empresas tais mudanças devem ser guiadas para que estejam alinhadas aos objetivos do negócio, caso contrário, os resultados podem não corresponder ao planejado. Por isso, a importância do profissional da educação, gerenciando o processo de aprendizagem para convertê-lo em ações que agreguem valor à organização.

Para isso, existem métodos e estratégias que visam o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, fortalecendo competências técnicas, comportamentais e de gestão, com o objetivo de melhorar o desempenho individual e organizacional.

A utilização de treinamentos é bastante utilizada, porém, um método de capacitação contínua foca em temas específicos, como gestão, comunicação, resolução de conflitos, e ajuda no conhecimento prolongado e mais significativo, já que garante que os colaboradores estejam sempre atualizados com as novas competências exigidas pelo mercado e pela empresa.

Os colaboradores aprendem mais quando trabalham na prática, por isso é essencial a aplicação da capacitação prática, utilizando treinamentos que simulem situações reais, pequenos desafios envolvendo assuntos específicos e usando projetos e problemas reais enfrentados pela empresa.

A educação corporativa customizada também é uma ótima estratégia, que se refere ao desenvolvimento de programas de treinamentos feitos sob medida, para atender as necessidades e objetivos específicos da empresa.

Outra ferramenta essencial é o feedback contínuo, que permite o desenvolvimento dos colaboradores, permitindo que recebam orientação constante sobre seu desempenho. Para melhor execução deste, o método “Avaliação 360°” é uma boa recomendação.

Para Reis (2003), a avaliação 360 Graus constitui uma técnica na qual, os participantes recebem simultaneamente feedbacks estruturados de seus superiores, pares, subordinados e outros, tendo como objetivo contribuir para o desenvolvimento de comportamentos e habilidades de liderança demandados pela organização que os utilizam.

> Dadas ambiguidades inerentes ao trabalho gerencial, os feedbacks de fontes como superiores, pares e subordinados podem representar um

> importante papel na habilidade individual de atuar como um gerente eficaz. O feedback possibilita ao gerente ter um senso mais acurado sobre como estas fontes percebem e avaliam o seu trabalho. (REIS. 2003. p. 59).

Diante disso, o feedback contínuo atrelado ao método avaliativo 360° é um instrumento de coleta muito importante para a execução de muitas estratégias voltadas à gestão de pessoas.

No ambiente corporativo, as habilidades comportamentais são tão importantes quanto as técnicas, visto que impactam diretamente na dinâmica de trabalho e no sucesso das interações profissionais, por isso o desenvolvimento de soft skills (competências comportamentais) deve ser trabalhado. Treinamentos focados em soft skills podem trabalhar desde a inteligência emocional e resiliência a comunicação e trabalho em equipe.

A inteligência emocional envolve a capacitação de reconhecer, compreender e gerenciar emoções próprias e de outros. As empresas frequentemente oferecem situações estressantes e desafios complexos, desenvolver habilidades como essa prepara os colaboradores para lidar com frustações de maneira construtiva, mantendo equilíbrio emocional e profissional.

De acordo com Evans (2012), a origem do termo soft skills pode ser remetida ao estudo inicial de Robert Katz (1974). Este autor definiu que as habilidades (skills, na versão original) podem ser divididas em três grandes grupos: técnica, humana e conceitual.

A vertente técnica diz respeito à capacidade para utilizar as ferramentas, os processos e conhecimentos específicos de um cargo. Por sua vez, a habilidade conceitual se refere à aptidão para organizar e integrar os múltiplos interesses e recursos presentes no ceio de uma organização. Por último, o viés humano corresponde à capacidade em trabalhar cooperativamente com outras pessoas, buscando compreendê-las, escutá-las e motivá-las quando necessário, sendo capaz de ter uma liderança eficaz. (KATZ, 1994, p. 90–100).

Segundo Mintzberg (2004) as escolas de gestão desenvolvem prioritariamente as habilidades cognitivas, deixando outras habilidades essenciais fora do seu currículo, ou seja, “em vez de ensinar as habilidades sociais e de comunicação (soft skills), as escolas de negócios tenderam a “cobri-las” nos dois sentidos da palavra: abordá-las e obscurecê-las” (MINTZBERG, 2004, p.49).

Nessa perspectiva, Mintzberg (2004), chama a atenção para a ausência nas empresas de exercitar as capacidades de desenvolver relacionamentos, negociação, capacidade de motivar equipe, resolução de conflitos, habilidades sociais e de comunicação, que são denominadas, por ele, as soft skills.

Dessa forma, percebe-se que competências e habilidades como essas devem ser valorizadas e trabalhadas dentro das empresas para estarem aptos a atenderem às demandas do cenário organizacional do século XXI.

Esses métodos e estratégias são implementados com o objetivo de não apenas desenvolver as competências técnicas dos colaboradores, mas também de promover uma cultura de aprendizado continuo e a adaptabilidade, que são essenciais para o sucesso organizacional a longo prazo.

4.1. COMO ESTRATÉGIAS DE LIDERANÇA INFLUENCIAM A MOTIVAÇÃO E O DESEMPENHO DAS EQUIPES

A liderança é fundamental e faz toda a diferença. A qualidade da liderança é um fator decisivo no sucesso e trajetória de uma organização, influenciando diretamente sua capacidade de atender às expectativas de investidores, clientes e colaboradores. Por isso, é crucial definir claramente o que constitui uma liderança eficaz.

Uma liderança eficaz é caracterizada pela capacidade de inspirar, motivar e orientar equipes para atingir objetivos organizacionais, enquanto promove um ambiente de confiança e colaboração.

> No processo de gestão de projetos e pessoas, podemos distinguir as funções do gerenciamento e da liderança. O gerenciamento consiste na coordenação e integração dos recursos, realizadas por meio da planificação, da organização, da direção e do controle, a fim de atingir os objetivos especificados. [...] Para simplificar, podemos dizer que liderar é influenciar pessoas a fazerem o que deve ser feito, enquanto gerenciar é conseguir com que elas façam bem as coisas certas, organizando, coordenando, controlando e buscando a rentabilidade. (GUIMARÃES. 2012. p. 30)

O autor faz uma distinção clara entre as funções de gerenciamento e liderança no contexto de gestão de projetos e pessoas, destacando que, embora essas funções sejam complementares, elas têm enfoques distintos.

O gerenciamento é apresentado como a coordenação e integração dos recursos, nesse sentido, o gerenciamento lida mais com aspectos técnicos e operacionais, como o controle de recursos, prazos e tarefas, garantindo que os objetivos sejam alcançados de forma eficiente.

Por outro lado, a liderança é descrita como a capacidade de influenciar o comportamento e a motivação das pessoas. Enquanto o gerenciamento está mais relacionado ao "fazer as coisas certas", a liderança está vinculada ao "influenciar as pessoas a fazerem o que precisa ser feito".

A liderança envolve inspiração, motivação e engajamento, buscando alinhar os objetivos individuais com os da organização, criando um ambiente em que os colaboradores se sintam parte de algo maior.

Autores como Crevani, Lindgren e Packendorff (2010) destacam as diferenças entre o desenvolvimento de líderes e o de lideranças, explicando que o primeiro trata do desenvolvimento do indivíduo como líder, fazendo parte do capital humano, enquanto que o segundo representa um processo coletivo, um engajamento entre um grupo de pessoas em um ambiente organizacional, assim, representando um capital social.

Nesta pesquisa, a liderança é entendida como um processo coletivo, ou seja, a formação de lideranças nas empresas tem com base características que emergem da interação entre os líderes (independentemente do seu nível hierárquico) e suas equipes, em um processo social, que transforma esta relação em motivação, aprendizado e desenvolvimento.

Essa definição de liderança está vinculada ao conceito de *sensemaking* (Weick, Sutcliffe, e Obstfeld, 2005), segundo o qual os indivíduos desenvolvem a habilidade de

agir, mesmo em situações de incerteza, tendo como base sentidos ou significados compartilhados por um grupo.

Segundo os autores, *Sensemaking* é a capacidade de criar sentido para uma situação ou problema, de forma a torná-la mais compreensível e contribuir para a tomada de ação. É uma ferramenta de análise de contexto que pode ser aplicada em organizações para apoiar estratégias de reestruturação e remodelação. (WEICK, SUTCLIFFE, e OBSTFELD, 2005).

No contexto organizacional, o *sensemaking* é o processo de criação de entendimento entre os indivíduos de uma instituição. É uma abordagem que envolve a escuta e a observação da empresa, e que considera o coletivo como fundamental no processo.

O *sensemaking* é o que permite que a liderança interprete e compartilhe as situações ao tomar decisões no âmbito organizacional. Nesse sentido, a cultura organizacional é resultado da construção comum de sentidos, fortalecendo a liderança em rede, ou seja, aquela que está constantemente conectada em suas ações.

As estratégias de liderança têm um impacto profundo na motivação e no desempenho das equipes. Líderes que estabelecem metas claras e oferecem uma direção definida ajudam seus times a compreenderem o propósito e a importância de suas tarefas, o que aumenta o engajamento.

A comunicação aberta e transparente, por exemplo, promove um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sentem informados e valorizados, melhorando a motivação e a eficácia. Reconhecer e recompensar os esforços é essencial para incentivar a equipe a manter altos níveis de desempenho.

Assim como investir no desenvolvimento pessoal e profissional dos membros da equipe não só os capacitará, mas também aumentarão comprometimento e a motivação. Além disso, proporcionar autonomia e responsabilidade para que os funcionários se sintam mais engajados e responsáveis pelos resultados.

Um ambiente positivo e colaborativo, onde conflitos são resolvidos de maneira construtiva, mantém a moral elevada e o desempenho otimizado. Líderes que exemplificam comprometimento e boas práticas servem como modelo para suas equipes.

Em conjunto, essas estratégias contribuem para uma equipe mais motivada, satisfeita e eficiente dentro do ambiente de trabalho. Portanto, uma liderança eficaz é aquela que cria um ambiente propício para o crescimento individual e o sucesso organizacional.

5. METODOLOGIA E PESQUISA

Os métodos de pesquisa são importantes uma vez que localizam e delimitam um problema, permitem coletar dados importantes para gerar hipóteses que posteriormente sejam provadas ou respaldadas. A metodologia de pesquisa científica é um conjunto de técnicas e procedimentos que orientam a busca de conhecimento, com rigor, lógica e sistematicidade.

Os métodos de pesquisa são as ferramentas que utilizamos para a coleta de dados e a metodologia tem como objetivo descrever o passo a passo das ações para a concretitude da pesquisa.

> Pesquisa é a atividade científica pela qual descobrimos a realidade. Partimos do pressuposto de que a realidade não se desvenda na superfície. Não é o que aparenta à primeira vista. Ademais, nossos esquemas explicativos nunca esgotam a realidade, porque esta é mais exuberante do que aqueles (...) A partir daí, imaginamos que sempre existe o que descobrir na realidade, equivalendo isto a aceitar que a pesquisa é um processo interminável. (DEMO, 1983, p. 23)

Essa compreensão da pesquisa não apenas valoriza a curiosidade e a indagação, mas também destaca a importância da continuidade no processo de aprendizado e descoberta.

A pesquisa, portanto, se torna um empreendimento contínuo que não se limita a encontrar respostas, mas que também gera novas perguntas, incentivando um ciclo interminável de exploração e compreensão da complexidade da realidade. Essa abordagem é crucial em um mundo em constante mudança, onde as interações sociais, culturais e científicas estão em constante evolução.

A pesquisa bibliográfica foi método utilizado na construção do artigo, segundo Boccato (2006), a pesquisa bibliográfica busca o levantamento e análise crítica dos documentos publicados sobre o tema a ser pesquisado com intuito de atualizar, desenvolver o conhecimento e contribuir com a realização da pesquisa.

Pesquisas bibliográficas são fundamentadas em artigos, livros e outros estudos publicados a cerca do tema de pesquisa, que permitem que o investigador tenha conhecimento sobre o que já foi estudado. De acordo com Andrade (2010):

> A pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica. (ANDRADE, 2010, p. 25).

Os dados coletados se deram, além da pesquisa bibliográfica, por meio da abordagem qualitativa. A pesquisa qualitativa busca compreender aspectos subjetivos de um fenômeno, como ideias, comportamentos e pontos de vista. A pesquisa qualitativa é exploratória e ajuda a entender detalhes sobre determinado assunto ou problema.

> Uma das vantagens básicas desse tipo de pesquisa é que permite o estudo de pessoas às quais não temos acesso físico, porque não estão mais vivas ou por problemas de distância. Se quisermos, por exemplo, estudar as relações patrão-em-pregado antes da Revolução Industrial, teremos que recorrer a documentos diversos de empresas da época, uma vez que não será possível encontrar pessoas que tenham vivido naquele período para entrevistar. (GODOY, 1995, p. 22).

A pesquisa quantitativa não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada, nesse sentido, uma pesquisa documental ou bibliográfica representa uma forma de contribuição importante, considerando dados e estudos a cerca do tema.

Essa abordagem teve como base a compreensão de fenômenos, que de forma exploratória contribuiu, com o apoio da pesquisa bibliográfica, para o entendimento do objeto de estudo, métodos e estratégias educacionais no âmbito empresarial.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou a importância dos métodos e estratégias educacionais no contexto empresarial, destacando como a educação corporativa e a atuação do profissional de educação são fundamentais para o desenvolvimento das competências dos colaboradores e para o aumento da competitividade organizacional.

Através das pesquisas e estudos foi possível observar que a implementação eficaz de programas educacionais não apenas otimiza processos internos, mas também melhora significativamente a satisfação e o engajamento dos colaboradores, contribuindo para a retenção de talentos e o aumento da produtividade.

Além disso, demonstrou que as empresas que investem em estratégias de liderança tendem a obter uma maior coesão e engajamento dos colaboradores, o que, por sua vez, se reflete em melhores resultados operacionais e financeiros. As lideranças eficazes criam ambientes de trabalho mais colaborativos e inovadores, propiciando um aumento na performance e na satisfação das equipes.

Com base na análise realizada, conclui-se que empresas que integram estratégias educacionais e práticas de liderança eficientes estão mais bem preparadas para enfrentar os desafios do mercado atual, o estudo sugere que a adoção desses métodos e estratégias é um diferencial crucial para o sucesso sustentável no ambiente corporativo.

REFERÊNCIAS

[1] ALMEIDA, M. **Pedagogia Empresarial: Saberes, Práticas e Referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

[2] AMARAL, H. O**. Educação Corporativa e suas Dimensões: estudo exploratório sobre as políticas e práticas em duas empresas brasileiras.** 2003. 169 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

[3] ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação.** São Paulo, SP: Atlas, 2010.

[4] BELKER, L; McCORMICK, J; TOPCHIK, G. **Gestor pela primeira vez: Um guia clássico para quem enfrenta um novo desafio na carreira.**Editora Agir. 2022.

[5] BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação.** Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

[6] CLARO, J. A; TORRES, M. F. **Pedagogia empresarial: a atuação dos profissionais da educação na gestão de pessoas.** Contrapontos [online]. 2012.

[7] CREVANI, L; LINDGREN, M; PACKENDORFF, J. **Liderança, não líderes: no estudo da liderança como prática interativa.** Journal Management. 2010.

[8] DEMO, P. **Introdução à Metodologia da Ciência.** São Paulo: Ed. Atlas, 1983.

[9] EBOLI, M. **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades.** São Paulo: Gente, 2004.

[10] EVANS, C. **Balancing the Yin and Yang: the role of universities in developing softer skills in accountancy.** Industry and Higher Education. 2012.

[11] FONSECA, M. S. **A pedagogia na empresa: sua origem, seus caminhos.** Revista Científica do Centro Universitário de Barra Mansa. 2007.

[12] FRISON, L. M. B. **O pedagogo em espaços não escolares: novos desafios.** Ciência. p. 87-103. 2004.

[13] GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades.** RAE, São Paulo. 1995.

[14] GUIMARÃES. G. **Liderança positiva.** Editora Évora. 2012.

[15] KATZ, R. **Skills of an effective administrator.** Harvard Business Review, Vol. 52, N. 5, p. 90–100, 1974.

[16] MEISTER, J. **Educação corporativa.** São Paulo: Makron Books, 1999.

[17] MINTZBERG, H. **MBA? Não obrigada! Uma visão crítica sobre a gestão e o desenvolvimento de gerentes.** Porto Alegre: Bookman, 2004.

[18] OLIVEIRA, M. E. S.**O pedagogo em espaços não escolares.** Revista acadêmica Alfa.2004.

[19] POCHMANN, M. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho.** Editora Boitempo, 2001.

[20] REIS, G. G. **Avaliação 360 Graus: um instrumento de desenvolvimento gerencial.** São Paulo: Atlas, 2003.

[21] ROBLES, M. M. **Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace.** Business Communication Quarterly. 2012.

[22] SINEK, S. **Comece pelo porquê: como grandes líderes inspiram pessoas e equipes a agir.** Editora Sextante. 2018.

[23] VIEIRA, A. M. D. P. **O Pedagogo e a Aprendizagem Empresarial.** Tuiuti: Ciência e Cultura. 2002.

[24] WEICK, K. E; SULCITLE, K M; OBSTFELD, D. **Organizing and the process of sensemaking.** 2005.

Capítulo 9

Relação entre socioeconomia e a educação das populações ribeirinhas

Chrystiano Cardoso da Silva[1]
Jackeline de Freitas Farias[1]
Mirian Pinheiro de Lima[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: O artigo analisa como as condições socioeconômicas afetam a educação nas comunidades fluviais. A pesquisa visa investigar a influência dos fatores econômicos e sociais sobre o acesso, a qualidade e a continuidade da educação nas áreas ribeirinhas. A hipótese central do estudo sugere que as normas culturais e sociais específicas das comunidades ribeirinhas afetam a valorização da educação e o investimento nela, o que pode impactar diretamente o desempenho educacional. Utilizando uma abordagem qualitativa, o artigo adota metodologias como estudos de caso, uma entrevista realizada com um professor de uma comunidade do campo baseado em perguntas já estruturadas pela acadêmica Jackeline de Freitas, etnografia, pesquisa-ação, análise documental e revisão bibliográfica. A importância desta pesquisa está no impacto significativo das condições socioeconômicas sobre a educação nas comunidades de várzea, o que pode auxiliar na formulação de políticas e programas educacionais mais eficazes e culturalmente apropriados. O estudo busca fornecer uma compreensão mais aprofundada do problema, com o intuito de contribuir para a melhoria da educação nessas comunidades, considerando suas particularidades socioeconômicas. A análise é sustentada por fundamentos teóricos e revisão de literatura relevante, oferecendo uma base sólida para futuras investigações e desenvolvimentos no campo da educação em contextos ribeirinhos.

Palavras-chave: Educação, Populações Ribeirinha, socioeconomia.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

No cerne da discussão sobre a relação entre a socioeconomia e a educação das populações ribeirinhas, os acadêmicos tornaram-na um dos focos centrais de pesquisas e estudos da Ciência da Educação, no curso de Licenciatura em Pedagogia. Devido à noção social da qual as comunidades ribeiras encontram-se, a compreensão aprofundada sobre a economia desses ambientes é essencial para a superação das dificuldades que o ensino enfrenta em tal aspecto socioeconômico.

Neste contexto, o presente estudo visa investigar a influência das condições socioeconômicas sobre os níveis de educação nas comunidades fluviais, identificando como fatores econômicos e sociais impactam o acesso, a qualidade e a continuidade da educação nas mesmas. A hipótese central é que as normas culturais e sociais específicas dos grupos beiradeiros influenciam a valorização e o investimento na educação, o que pode contribuir para um melhor desempenho estrutural e educacional, segundo Freire (1977), "A educação deve ser um meio de conscientização e emancipação, permitindo aos alunos serem agentes transformadores de sua realidade". Para alcançar esse objetivo, o artigo acadêmico adota a metodologia qualitativa e analisa estudos de caso, entrevistas, etnografia, pesquisa-ação, análise documental e revisão bibliográfica.

A relevância desta pesquisa está evidenciada pelo impacto significativo que as condições socioeconômicas têm sobre o acesso e a qualidade da educação em comunidades de várzea, o que pode contribuir para o desenvolvimento de políticas e programas educacionais mais eficazes e culturalmente apropriados. A análise proposta fundamenta-se nos embasamentos teóricos e revisões de literatura relacionadas ao tema.

2. INTRODUÇÃO À SOCIOECONOMIA: COMPREENSÃO, FUNCIONAMENTO E APLICAÇÕES

2.1. COMPREENDENDO A SOCIOECONOMIA

A socioeconomia é um campo de estudo interdisciplinar que investiga a complexa interseção entre fatores sociais e econômicos, elucidando como essas dimensões interagem para moldar a vida humana. Originada da fusão entre sociologia e economia, a socioeconomia transcende as análises tradicionais de cada disciplina individualmente, oferecendo uma visão integrada das dinâmicas que influenciam o comportamento humano e as estruturas sociais.

No âmago da socioeconomia está a compreensão de que as práticas econômicas e as condições sociais não são entidades isoladas, mas sim partes de um sistema interconectado. Este campo examina como fatores econômicos, como renda e riqueza, afetam as estruturas sociais, e, reciprocamente, como mudanças nas condições sociais, como mobilidade social e coesão comunitária, influenciam o desempenho econômico.

Em seu livro "Introdução à Economia Solidária", Paul Singer propõe que a socioeconomia entende que os sistemas econômicos não devem ser vistos isoladamente de suas implicações sociais. Segundo ele, o capitalismo tradicional intensifica a desigualdade, onde "os ganhadores acumulam vantagens e os perdedores, desvantagens" (Singer, p. 8). Isso ilustra bem o pensamento socioeconômico, que examina o impacto mútuo entre condições econômicas e mobilidade social, revelando como a economia solidária poderia mitigar essas desigualdades por meio de uma estrutura mais cooperativa, que considera tanto o bem-estar econômico quanto a coesão social.

2.2. FUNCIONAMENTO DA SOCIOECONOMIA: ABORDAGENS E MÉTODOS

O funcionamento da socioeconomia envolve a aplicação de teorias e métodos para analisar como os sistemas sociais e econômicos se influenciam mutuamente. Essa abordagem integradora utiliza uma variedade de ferramentas analíticas e metodológicas para explorar essas interações. Tal aspecto social pode ser embasado no fato de que uma sociedade pode ser adaptada e entendida pela sua característica estrutural em várias direções.

A Teoria e Modelagem Socioeconômica desenvolve modelos teóricos que representam as interações entre variáveis sociais e econômicas. Esses modelos são fundamentais para prever como mudanças em um setor podem afetar o outro. Por exemplo, modelos podem examinar como o aumento da desigualdade econômica pode impactar a coesão social e o capital social ou como políticas sociais podem influenciar o crescimento econômico. As teorias socioeconômicas frequentemente se baseiam em abordagens sistêmicas, que consideram múltiplas variáveis e suas interações complexas.

As análises de políticas concentram-se na avaliação de como diferentes políticas públicas afetam tanto a economia quanto a comunidade escolar. “As escolas do campo muitas vezes reproduzem um modelo que não dialoga com a realidade dos alunos, limitando o desenvolvimento do pensamento crítico” (Brito, 2015). Ao analisar políticas de bem-estar social, educação, saúde e outras áreas, a socioeconomia avalia o impacto dessas políticas em termos de equidade, eficiência e eficácia. Por exemplo, a implementação de políticas de redistribuição de renda é examinada para entender seus efeitos sobre a pobreza e a desigualdade, bem como suas implicações para a coesão social e a instabilidade econômica nas comunidades ribeirinhas, “A capacidade de adaptação do educador às adversidades é essencial para a construção de uma prática educativa que dialogue com o contexto social” (Freire, 1996).

A pesquisa empírica é essencial para validar teorias e modelos socioeconômicos. Estudos de caso e análises de dados reais fornecem insights práticos sobre como teorias se aplicam em cenários específicos. Esta abordagem permite que pesquisadores e formuladores de políticas testem hipóteses e avaliem o impacto de intervenções sociais e econômicas em contextos variados. "Para que tivéssemos uma sociedade em que predomina a igualdade entre todos os seus membros, seria preciso que a economia fosse solidária em vez de competitiva. Isso significa que os participantes na atividade econômica deveriam cooperar entre si em vez de competir." (Singer, 2013, p. 9)

2.3. APLICAÇÕES DA SOCIOECONOMIA: IMPACTOS E RELEVÂNCIA

O que se observa nas escolas ribeirinhas do Amazonas é o reflexo de cursos de graduação em pedagogia ainda distantes do preparo holístico e multidimensional do professor. Os professores são formados com limitadas habilidades para atuação em ambiente diferenciado da escola urbana, pois as teorias aprendidas na graduação muitas vezes não se adequam à realidade rural amazônica. As teorias do desenvolvimento cognitivo de Piaget e Wallon, por exemplo, dizem que o educador deve respeitar as fases de desenvolvimento cognitivo e motor das crianças, respeitando e preservando o ambiente no qual estão inseridas.

Em “Socioeconomia e Pesca Ribeirinha”, Souza e Corrêa exploram como as comunidades ribeirinhas da Amazônia, dependentes da pesca artesanal, requerem políticas de apoio que considerem a sustentabilidade e inclusão social, onde o co-manejo

é essencial para equilibrar exploração e conservação (Souza & Corrêa, 2021, p. 21). Assim, políticas de transferência de renda e apoio ao manejo sustentável da pesca se mostram indispensáveis para fortalecer a economia local, respeitando as práticas tradicionais e os recursos naturais.

As autoras complementam ao demonstrar que a pesca ribeirinha, especialmente em áreas de unidades de conservação, depende de práticas sustentáveis, já que o uso indiscriminado dos recursos naturais poderia comprometer a sustentabilidade ecológica e econômica dessas comunidades (Souza & Corrêa, 2021, p. 24). Dessa forma, projetos de economia solidária podem fortalecer cooperativas locais para garantir que as práticas pesqueiras ribeirinhas não impactem negativamente os ecossistemas.

No contexto das comunidades ribeirinhas, apontam que a pesca artesanal gera emprego para um grande número de famílias que, com o suporte de iniciativas de economia solidária, podem alcançar melhores condições de trabalho e segurança laboral (Souza & Corrêa, 2021, p. 23). O fortalecimento do mercado de trabalho para essas populações exige políticas que incentivem a formação de cooperativas, melhorando a resiliência econômica e as condições de vida dessas comunidades.

Dado a estas condições das comunidades do campo, as escolas passam a ter um relacionamento com os habitantes um tanto quanto distante, afinal, as mesmas possuem uma infraestrutura precária e sem saneamento básico devido às suas condições econômicas. “A inclusão da comunidade no processo educacional é essencial para que a escola não seja apenas um espaço de instrução, mas de construção coletiva de conhecimento e autonomia” (Hooks, 1994).

É discutido também pela autoria da obra “Socioeconomia e Pesca Ribeirinha” a carência de acesso à educação formal entre pescadores ribeirinhos, onde 29% da população estudada é analfabeta, situação que limita oportunidades de mobilidade social e dificulta a gestão eficaz dos recursos naturais (Souza & Corrêa, 2021, p. 29). Assim, iniciativas de economia solidária podem contribuir para aumentar o acesso à educação continuada, onde consequentemente promoveria a coesão social e melhorando a qualidade de vida. “A formação dos professores deve ser contínua e crítica, permitindo-lhes não apenas ensinar, mas também aprender com seus alunos” (Freire, 1996).

2.4. RELAÇÃO DA SOCIOECONOMIA COM A COMUNIDADE ESCOLAR

A socioeconomia é um fator determinante na configuração das oportunidades e desafios enfrentados pelas comunidades escolares, especialmente em áreas de vulnerabilidade social, como as regiões ribeirinhas da Amazônia. O impacto econômico reflete-se diretamente na qualidade do ensino e na infraestrutura disponível para os estudantes. Nessas comunidades, a falta de investimentos financeiros resulta em limitações significativas, afetando desde o acesso a materiais didáticos e tecnologia até a própria estrutura física das instituições de ensino.

Como ressalta Freire (2011, p. 32) em Pedagogia do Oprimido, “a educação como prática da liberdade exige que aquele que ensina reconheça o contexto do educando, para que o aprendizado seja verdadeiramente significativo e transformador”. No Amazonas, onde comunidades ribeirinhas frequentemente enfrentam o isolamento geográfico, as dificuldades financeiras são intensificadas pelas condições de acesso limitadas e pela sazonalidade dos rios. Durante as cheias, escolas e residências podem ficar inacessíveis,

dificultando a continuidade das atividades escolares e comprometendo a assiduidade dos alunos.

A relação entre socioeconomia e educação transcende as questões físicas da escola, impactando profundamente o desempenho acadêmico dos estudantes. Famílias de baixa renda, que muitas vezes enfrentam múltiplas privações, têm mais dificuldades em apoiar a jornada educacional dos filhos. Essas dificuldades são resultado não apenas da limitação de recursos, mas também da baixa escolaridade dos pais, o que limita a participação ativa no processo educacional.

Dados apresentados por Gadotti (2000, p. 89) em Educação e Poder apontam que "a formação de uma consciência crítica começa pela valorização do saber local e pelo entendimento das dificuldades estruturais enfrentadas pelas comunidades". Essa visão reforça a importância de políticas que promovam a integração entre escola e família, estimulando programas de educação parental e o engajamento comunitário.

O ciclo de pobreza e exclusão social observado em muitas comunidades ribeirinhas contribui para perpetuar um sistema de desigualdade educacional que se estende por gerações. Segundo Brandão (2002, p. 53) em "O que é Educação?", "não há como pensar em uma educação transformadora sem considerar os fatores sociais e econômicos que cercam o processo de ensino-aprendizagem". Esse ciclo só pode ser rompido com a criação e implementação de políticas públicas que visem a redução das desigualdades, incluindo a melhoria da infraestrutura escolar e o acesso a recursos básicos como alimentação e transporte.

A precariedade da infraestrutura nas escolas ribeirinhas é um ponto crítico. Muitas dessas instituições de ensino funcionam em prédios inadequados e não contam com as condições mínimas para uma aprendizagem eficaz. As dificuldades se agravam para alunos com deficiência, que encontram ainda menos suporte. Como destaca Caldart (2004, p. 75) em Pedagogia do Movimento Sem Terra, "a educação no campo e em áreas ribeirinhas deve ser vista como um ato político de resistência e de busca por justiça social, envolvendo todos os atores da comunidade escolar".

Além da infraestrutura física, a socioeconomia também tem um impacto profundo na saúde emocional dos estudantes. Pesquisas recentes revelam que crianças e adolescentes em situações de vulnerabilidade econômica têm maior tendência a desenvolver distúrbios psicológicos, como tensão, angústia e depressão. Essas condições são exacerbadas pela falta de apoio emocional e pela ausência de programas que promovam o bem-estar mental nas escolas.

O educador Paulo Freire (1996, p. 56), em Pedagogia da Autonomia, destaca que "o cuidado com o ser humano deve ser o núcleo central de qualquer prática educativa", ressaltando a necessidade de políticas que promovam a saúde integral dos estudantes. Diante desse cenário, é fundamental que a abordagem educacional nas comunidades ribeirinhas do Amazonas seja holística e integradora. Isso inclui investimentos significativos em infraestrutura, capacitação de professores e programas de apoio psicológico.

Além disso, é essencial implementar políticas públicas que visem unir escola, família e comunidade em um esforço conjunto para superar os desafios impostos pela realidade socioeconômica. Como observa Arroyo (2011, p. 122), "a participação da comunidade é um elemento vital para o sucesso de qualquer projeto educacional voltado para a inclusão e a superação das desigualdades".

Portanto, o enfrentamento das desigualdades educacionais em comunidades ribeirinhas exige uma articulação entre políticas públicas eficazes, parcerias intersetoriais e o reconhecimento da importância da cultura e do conhecimento local.

3. METODOLOGIA

Conforme Souza e Corrêa em seu livro (2021), "a coleta de dados ocorreu no período de 14 a 27 de fevereiro de 2019, envolvendo uma equipe de 4 pesquisadores treinados para este fim. Foram utilizados questionários semi-estruturados, que abordaram os aspectos socioeconômicos e da pesca na região" (p. 24). Os discentes adotaram uma abordagem similar à citada da obra, mas mista, integrando métodos qualitativos e quantitativos. A pesquisa bibliográfica e a revisão documental forneceram um embasamento teórico, enquanto a coleta de dados primários por meio de entrevistas permitiu uma compreensão mais profunda do contexto local. “A inclusão da comunidade no processo educacional é essencial para que a escola não seja apenas um espaço de instrução, mas de construção coletiva de conhecimento e autonomia” (Hooks, 1994). Para a coleta de dados, foram utilizados os seguintes métodos:

Pesquisa Bibliográfica e Revisão Documental: Inicialmente, foi realizada uma revisão da literatura existente sobre a economia de comunidades rurais (Socioeconomia e Pesca Ribeirinha), com foco em estudos anteriores relacionados à agricultura e à pesca. Essa etapa ajudou a fundamentar teoricamente a pesquisa e identificar lacunas no conhecimento,

Entrevista Semiestruturada: A acadêmica Jackeline de Freitas Farias conduziu a entrevista com o professor chamado Elivelton Lemos da comunidade São Francisco, em uma escola ao lado do Lago do Shadai, Amazonas. A entrevista abordou questões sobre a economia local e seu impacto no ambiente escolar. As perguntas foram direcionadas sobre o funcionamento da economia na comunidade e as dificuldades enfrentadas pela escola, especialmente em relação à estação do ano. Abaixo, segue o roteiro das perguntas e respostas realizadas pela discente:

1- Como funciona a economia local da comunidade em que você atua? (Farias, Jackeline)

R: “A economia da comunidade em si! Nesse período, antes da seca extrema, os agricultores estão aproveitando a venda de melancia para as cidades mais próximas. Os moradores vivem da agricultura e da pesca, como a comunidade faz parte da reserva do rio madeira eles podem pescar para sobreviver, não pode ser uma pesca predatória e a agricultura plantam banana, mandioca, milho etc. (Lemos, Erivelton)

2- Em questão da economia, há alguma dificuldade que afeta o ambiente escolar? (Farias, Jackeline)

R: “A economia da escola é afetada diretamente na época da Estiagem pois é totalmente dificultoso pra chegar na escola, o acesso fecha totalmente, já na época do inverno tudo é com facilidade, a merenda escola na época da Estiagem fica ruim de chegar na escola, até a agricultura familiar para de funcionar nessa época. Nesse período de seca, os alunos acabaram parando as aulas pois ficou inacessível que os barcos e as canoas pudessem transitar para trazer as crianças até a escola”. (Lemos, Erivelton)

O Estado do Amazonas conta com períodos de enchente, cheia, vazante e seca, que configuram todo o modo de vida das populações ribeirinhas, modificando as formas de transporte, atividades econômicas e organização social.

Diante dessa realidade, os educadores necessitam de preparo material e emocional para enfrentamento das dificuldades e construção de mecanismos de resiliência. Porém, nas áreas rurais, principalmente em áreas ribeirinhas onde a dificuldade de acesso é maior devido às grandes distâncias das cidades, a maioria dos professores não possui formação adequada para atuar nesse sistema educacional, o que resulta em alta rotatividade e baixo rendimento escolar (RODRIGUES, 2009).

Os dados coletados foram analisados de forma qualitativa. As respostas da entrevista foram transcritas e submetidas a uma análise de conteúdo, onde categorias foram identificadas para compreender as principais dificuldades enfrentadas pela comunidade e a relação delas com o ambiente escolar. Além disso, a pesquisa bibliográfica complementou a análise, permitindo uma discussão mais rica sobre os temas abordados.

Uma limitação da metodologia foi a amostra restrita da entrevista, que, embora tenha oferecido insights valiosos, não é representativa de toda a comunidade. Além disso, a dependência de dados auto-relatados na entrevista pode introduzir viés nas percepções do professor sobre as dificuldades econômicas e educacionais. “Uma educação que se pretende transformadora deve considerar as peculiaridades das comunidades em que está inserida, buscando promover uma cidadania ativa e consciente” (Freire, 1977).

4. PESQUISA

A pesquisa realizada é de natureza descritiva, uma vez que busca caracterizar a economia local da comunidade São Francisco e entender suas implicações no ambiente escolar. Esse tipo de pesquisa é adequado no contexto do estudo, pois permite coletar dados detalhados sobre a realidade da comunidade e os desafios enfrentados, sem intervir ou manipular as variáveis.

O universo da pesquisa é composto pela comunidade de São Francisco e a instituição escolar local. A amostra selecionada incluiu um professor da comunidade, que aceitou ser entrevistado para fornecer insights sobre a economia local e suas repercussões na escola. A escolha desse participante foi baseada em um critério não probabilístico, pois se buscou um informante chave que tivesse conhecimento e vivência na comunidade, resultando em uma amostra de um único indivíduo.

O principal instrumento utilizado foi um roteiro de entrevista semiestruturada. As perguntas foram desenvolvidas com base na literatura revisada e adaptadas para explorar de maneira aprofundada as questões relevantes ao estudo. A flexibilidade da abordagem semiestruturada permitiu que o entrevistado expandisse suas respostas, oferecendo uma visão mais rica sobre a realidade da comunidade. “a educação deve reconhecer e respeitar as múltiplas formas de vida e produção das comunidades” (Brasil, 2008). Os dados coletados na entrevista foram as respostas foram categorizadas para identificar padrões e temas recorrentes, permitindo uma interpretação aprofundada das informações. A análise também foi complementada por dados da revisão bibliográfica, fortalecendo a discussão sobre as inter-relações entre a economia local e o ambiente escolar.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo ressalta a importância de compreender a relação entre as condições socioeconômicas e a educação nas comunidades ribeirinhas, com um foco que transcende a realidade específica da comunidade São Francisco. A pesquisa revelou que a economia local, predominantemente baseada na agricultura e na pesca, enfrenta desafios significativos, especialmente em períodos de estiagem, que afetam o acesso à educação e a qualidade da merenda escolar.

Os dados obtidos na entrevista com o professor Elivelton Lemos evidenciam que as dificuldades logísticas e a escassez de recursos impactam diretamente a continuidade da educação, refletindo a vulnerabilidade dessas comunidades. Este cenário sugere que as normas culturais e sociais influenciam a valorização da educação, o que pode perpetuar desigualdades. Assim, é fundamental que políticas públicas sejam formuladas de forma a considerar as especificidades socioeconômicas de cada contexto, visando não apenas o acesso, mas a efetividade da educação.

Além disso, as limitações do estudo, como a amostra reduzida e a dependência de dados auto-relatados, indicam a necessidade de novas investigações que ampliem a amostragem e incluam diversas perspectivas. Isso contribuiria para um entendimento mais abrangente das dinâmicas socioeconômicas e suas repercussões não apenas na educação, mas em outras esferas da vida comunitária.

Em síntese, este trabalho contribui para o debate sobre a relação entre economia e educação em comunidades ribeirinhas, enfatizando a urgência de desenvolver políticas públicas integradas que atendam às necessidades dessas populações. A promoção de um diálogo entre as áreas de educação e economia deve ser uma prioridade nas agendas de pesquisa e formulação de políticas, com o objetivo de assegurar um futuro mais inclusivo e sustentável para todas as comunidades.

REFERÊNCIAS

[1] ARROYO, Miguel. **Educação do Campo**: Notas para uma Política Pública Educacional. São Paulo: Cortez, 2007.

[2] ARROYO, Miguel. **Ofício de mestre**: imagens e auto-imagens. Petrópolis: Vozes, 2004.

[3] ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6022: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

[4] BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é Educação**? São Paulo: Brasiliense, 2002.

[5] BRASIL. **Ministério da Educação**. Base Nacional Comum Curricular. Brasília, DF: MEC, 2018.

[6] BRASIL**. Resolução No. 2, de 28 de abril de 2008**. Câmara de Educação Básica, Conselho Nacional de Educação – Ministério da Educação. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/legislacao/resolucoes. Acesso em: 25 out. 2024.

[7] CALDART, Roseli Salete. **Pedagogia do Movimento Sem Terra**: Escola é Mais do que Escola. Petrópolis: Vozes, 2004.

[8] FREIRE, Paulo. Educação como prática da liberdade. 1. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

[9] _____. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 24. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

[10] _____. **Pedagogia do Oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

[11] FURTER, Pierre. **Educação e vida: contribuições para a formação da consciência crítica**. Lisboa: Moraes Editores, 1985.

[12] GADOTTI, Moacir. **Educação e poder**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

[13] GIROUX, Henry A. **Teoria e resistência em educação:** uma pedagogia para a oposição. Petrópolis: Vozes, 1983.

[14] HOOKS, Bell. **Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017.

[15] O CAMINHO **do Pensamento Sistêmico**. YouTube, 20 set. 2023. Disponível em: https://youtu.be/CX8XZt99luY?si=DiOFEm4NxFlfbWqD. Acesso em: 13 out. 2024.

[16] PESQUISA-AÇÃO: como ela funciona?. YouTube, 18 ago. 2023. Disponível em: https://youtu.be/drENRK87w24?si=F7AFlf8gpkJmYVqE. Acesso em: 8 out. 2024.

[17] RIBEIRO, Eliane Rodrigues; ANDRADE, Isis Guimarães de; NOBREGA-THERRIEN, Simone de Santana e Silva. **Políticas de Educação para Populações Ribeirinhas e Tradicionais no Brasil: Reflexões e Perspectivas**. Educação e Pesquisa, v. 47, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ep/a/KWLpPVsDm3nV4XgpSHydHJf/#. Acesso em: 13 out. 2024.

[18] SINGER, Paul. **Introdução à Economia Solidária**. 1. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

[19] SOUZA, Lucirene Aguiar de; CORRÊA, Maria Angélica de Almeida. **Socioeconomia e pesca ribeirinha**. Piracanjuba-GO: Editora Conhecimento Livre, 2021.

[20] TAFNER, Elisabeth Penzlien; SILVA, Everaldo da. **Metodologia do Trabalho Acadêmico. Indaial:** Ed. ASSELVI, 2008.

Capítulo 10

A didática e os métodos de ensino no treinamento empresarial: a avaliação de programas de capacitação

Caíque Souza do Nascimento[1]
Danielle Ferreira de Souza[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: A escolha do tema A Didática e Métodos de ensino no Treinamento Empresarial se deu após as observações realizadas na disciplina de Práticas Pedagógicas IV Empresas, tendo em vista que ainda é um tema pouco discutido e pouco falado. Essa temática apresenta o papel do pedagogo desde os primórdios, mostrando a sua evolução no campo de atuação e ainda propõe uma análise integrada do papel do Pedagogo Empresarial com as aplicações de métodos didáticos no treinamento corporativo, explorando como técnicas de ensino adaptadas para adultos, que influenciam diretamente no desenvolvimento profissional e na eficácia dos programas de capacitação nas empresas. Abordando a contribuição do Pedagogo para a empresa, onde os funcionários trabalharam mais motivados e logo a empresa será mais produtiva. Buscamos ainda mostrar que tais treimamentos refletem no bom funcionamento e na produtividade das empresas. Evidenciando a importância e os impactos que a educação tem na vida do ser humano. A relevância deste trabalho também se é exibir a importância da Pedagogia Empresarial e mais ainda a importância de um Pedagogo, uma vez que a função do mesmo não se resume somente a sala de aula.

Palavras-chave: Pedagogia, Empresas, Didática e Avaliação.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

A profissão de pedagogia ao longo dos tempos vem passando por transformações, permitindo que o papel do professor mudasse também, onde ele sai do âmbito da sala de aula e passa a frequentar outros espaços como a Pedagogia Hospitalar que visa garantir o direito à crianças e adolescentes que precisam ser internados ou fazer tratamentos de saúde e, por isso não podem frequentar a escola normalmente. Assim como a Pedagogia Empresarial que visa se dedicar a estudar métodos, técnicas e estratégias de educação para o ambiente de trabalho.

A história da Pedagogia nos mostra a evolução do professor e do seu lugar de atuação, deixando de ser um mero "cuidador" ou "transmissor" de conhecimento, para estar inserido dentro de grandes empresas, trabalhando com treinamentos e técnicas de ensino.

O presente trabalho propõe uma análise integrada da aplicação de métodos didáticos no treinamento corporativo, explorando como técnicas de ensino adaptadas para adultos influenciam no desenvolvimento profissional e a capacitação nas empresas.

A escolha deste tema se deu pelas observações na disciplina de Práticas Pedagógicas IV - Empresas, tendo em vista que é um tema pouco discutido, tanto no mercado de trabalho, quanto na própria graduação.

O referido trabalho traz uma análise do papel do pedagogo empresarial, qual a sua contribuição para o bom funcionamento de uma empresa. A pergunta central que nos causou inquietação é: Qual a didática e os métodos de ensino no treinamento empresarial, e a avaliação dos programas de capacitação?

O Pedagogo entra com seus conhecimentos técnicos para lidar com as Práticas Educacionais ativas, que visam melhorar a produtividade da empresa, gerando assim lucros a longo prazo.

Vieira (2002) diz que o pedagogo possui espaço nas organizações que percebem que precisam manter um ambiente de aprendizado constante, sendo um articulador do processo de aprendizagem empresarial.

Trata-se de um artigo de revisão de literaturas, com pesquisas bibliográficas com autores como Meneses (1999), Freire (1979), Costa (2013), Saviane (2008), Aranha (2006) e dentre outros que contribuíram para a realização do mesmo.

2. UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A PEDAGOGIA

A história da Pedagogia começou na Grécia clássica, onde surgiram as primeiras ideias sobre a ação pedagógica, a palavra pedagogia vem do grego "paidos", que significa "da criança" e "agein", que significa "conduzir", ou seja, a pedagogia era uma condução da criança, na visão de Aranha (2006)

> A palavra paidagogos nomeava inicialmente o escravo que conduzia a criança, com o tempo o sentido do conceito ampliou-se para designar toda teoria sobre educação. [...]. Os gregos esboçaram as primeiras linhas de conscientes da ação pedagógica e assim influenciaram por séculos aa cultura ocidental.

Pedagogia é a ciência da prática educativa, trata-se do modo de aprender ou de ensinar, sendo identificada como o próprio modo intencional de realizar a educação. (Franco, Libanêo e Pimenta, 2007) etimologicamente significa "arte de condução de crianças"

Com o passar dos anos a pedagogia passou a adquirir autonomia científica, porque tem uma linguagem e métodos próprios que possibilitam conhecimento, experimentações e técnicas para construção de modelos educativos, ciência que se aplica no âmbito humano e fenômenos educativos.

No Brasil, as primeiras ações educativas foram realizadas pelos jesuítas como atividades missionárias, que expressam a disseminava o pensamento estrangeiro, através de uma metodologia de ensino com aulas expositivas, memória e repetições.

A história da Pedagogia no Brasil é rica e complexa, marcada por influências culturais, políticas e sociais que moldaram a evolução dos sistemas educacionais e das teorias pedagógicas ao longo dos séculos. Desde os primórdios da colonização até os dias atuais, a Pedagogia no Brasil tem sido um reflexo das mudanças sociais e das lutas pela democratização do acesso à educação, segundo Saviani (2008, p.25)

> Durante o período colonial, a educação no Brasil estava ligada à igreja Católica e era voltada principalmente para a formação religiosa. Os jesuítas desempenhavam um papel significativo nesse cenário, estabelecendo escolas e catequizando os povos indígenas. No entanto, a educação era restrita a uma elite privilegiada.

Ainda neste contexto Saviane (2012, p.18) afirma que

> A história da pedagogia no Brasil é uma narrativa de lutas, avanços e desafios. Ela reflete a busca por uma educação inclusiva, emancipatória e transformadora, capaz de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. As teorias pedagógicas continuam evoluindo para atender às necessidades contemporâneas e à complexidade do cenário educacional brasileiro.

A educação é uma atividade fundamental para a existência humana, visto que é pela educação que o homem transforma a natureza e consegue os meios necessários para a sobrevivência. Na sociedade capitalista a qual estamos inseridos mostra que a educação tem sido utilizada como instrumento de adaptação dos indivíduos às exigências do mercado de trabalho, logo a educação é vista como a produção de capital humano, que busca profissional capacitados e qualificados para atuar no mercado de trabalho.

A escola é a segunda instituição mais importante na vida do ser humano, a família é a primeira, pois é no seio familiar que ele tem seu primeiro contato social, e temos ainda o ambiente de trabalho. Neste sentido à escola tem o papel de ensinar, porém não aprendemos somente no ambiente escolar, mas em outros ambientes como: a família, com amigos, no ambiente de trabalho e até em locais de atendimento à saúde, por fim todo lugar é um local de aprender.

2.1. PEDAGOGIA EMPRESARIAL, O PAPEL DO PEDAGOGO NO MUNDO DOS NEGÓCIOS

Quando falamos em Pedagogia ou em professor pensamos logo em uma sala de

aula repleta com cadeiras, crianças e uma lousa, ou seja, a figura do professor está sempre associada a uma sala de aula ou escola, mas o Pedagogo Empresarial é um ramo da Educação que tem crescido e se expandindo a cada dia.

A atuação do professor em uma empresa se faz necessária pois é preciso de um profissional qualificado para lidar com a prática educativa para o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários.

Grandes empresas contratam tais profissionais para a melhoria do desempenho profissional e humano dos funcionários, mas podemos pensar, isso não é papel do recursos humanos da empresa? Anteriormente sim, mas com a chegada do Pedagogo Empresarial ocorre uma completa mudança no ambiente, pois o pedagogo tem conhecimento técnico e humano para trabalhar diretamente com pessoas, onde ele pode estar lidando com as dificuldades e habilidades humanas, sendo responsável no suporte de funcionários, a fim de desenvolver e explorar suas habilidades. Segundo Meneses (1999, p. 2098)

> Embora inexistentes dados sobre as reais possibilidades de trabalho do licenciado em Pedagogia no campo empresarial, sabe-se que ele vem recebendo uma procura crescente. Além disso, o desenvolvimento dos métodos e processos de produção se alteram constantemente e as empresas requerem contínuo treinamento de seu pessoal para enfrentar as novas situações, o que gera novas oportunidades de trabalho aos pedagogos na área de administração de pessoal. Como o licenciado já tem uma formação universitária em uma área específica.

Em uma sociedade capitalista, o Pedagogo Empresarial vem trazer um pouco de humanidade para as empresas, fazendo o trabalhador se sentir parte de um processo.

Um pedagogo, no mundo dos negócios, desempenha um papel fundamental na formação e desenvolvimento de habilidades dos colaboradores, líderes e equipes, são algumas responsabilidades de um pedagogo empresarial: treinar e desenvolver programas de treinamentos para melhorar habilidades técnicas e genéricas, capacitação de lideres, buscando desenvolver habilidades de liderança e gestão, fortalecer o trabalho em equipe, melhorando a comunicação entre colaboradores, aplicando na resolução de conflitos, no aprendizado contínuo, onde seja incentivada a atualização e inovação dos funcionários e planejamento de sucessão, buscando novos talentos dentro da empresa.

O pedagogo empresarial pode atuar em áreas como: Departamento de Recursos Humanos, Centros de Treinamento, Consultorias, Empresas de educação corporativa e dentre outras possibilidades. Suas habilidades devem ser de conhecimento em pedagogia e educação, experiência em treinamento e desenvolvimento, habilidades de comunicação e liderança, conhecimento do mercado e tendências e a capacidade de adaptação e inovação.

Desta forma, a participação do Pedagogo se faz necessária, pois o mesmo possue a formação para trabalhar com pessoas com diferentes saberes e habilidades, podendo assim explorar com melhor facilidade os pontos fortes e sanar os pontos fracos dos funcionários, o pedagogo vem com o mediador do conhecimento.

Assim como na escola o Pedagogo Empresarial é responsável por promover um ambiente tranquilo, calmo e também de aprendizagem, gerenciando mudanças no comportamento dos funcionários, com atividades e dinâmicas que desenvolvam o lado

pessoal, profissional e humano do funcionário.

O pedagogo é um mediador e articulador de ações e saberes, dentro de um processo contínuo do conhecimento. “Gerenciar processos de mudança exige novas posturas e novos valores organizacionais, características fundamentais para empresas que pretendem se manter ativas e competitivas no mercado” Costa (2013, p.29).

Sendo assim, a Pedagogia Empresarial promove um ambiente motivador, que estimula o bom andamento da empresa, onde seja desenvolvido o crescimento empresarial e profissional do funcionário, assim o mesmo se sentirá motivado a trabalhar e consequentemente se torna mais produtivo e proativo, logo quem sai ganhando é a empresa, uma vez que passará a produzir mais, com a minimalização de problemas interpessoais entre os funcionários.

2.3. O PAPEL DO PEDAGOGO EMPRESARIAL E A DIDÁTICA NA CONTRATAÇÃO EMPRESARIAL

Uma empresa é uma associação de uma ou mais pessoas, que é lideradar por um empresário, o qual geralmente explora uma atividade com objetivos definido, essa pessoa dirige e lidera tal empresa, e como falado anteriormente com objetivos claros, que são o crescimento empresarial e a obtenção de lucros e ganhos.

Pedagogia e Empresa estão ligadas por seus objetivos a serem atingidos e ainda pela mudança do comportamento humano. O pedagogo deve trabalhar nos objetivos da empresa, e um deles é a obtenção dos lucros, mas também no bem-estar de cada funcionário, onde promova condições necessárias para o desenvolvimento integral do colaborador, mantendo o ambiente de trabalho positivo e agradável.

A Pedagogia Empresarial gera conhecimento e integração, segundo Ribeiro (2010)

> A pedagogia na empresa caracteriza-se como uma das possibilidades de formação atuação do pedagogo bastante recente, especialmente no contexto brasileiro. Tem seu surgimento vinculado a ideia da necessidade de formação ou preparação dos recursos humanos nas empresas. Nem sempre as empresas preocupam-se com o desenvolvimento de seus recursos humanos, entendidos como fator principal do êxito empresarial.

A Pedagogia Empresarial está ligada a aplicações de didáticas aos jogos e treinamentos, simulação empresarial e administração de conhecimentos, comportamento humano, ética, cultura, organização do trabalho e dinâmicas em grupo para uma melhor convivência no ambiente de trabalho.

A educação humana é um processo de formação da personalidade, ela vem para a formação de um mundo melhor, busca extrair o melhor do ser humano. Freire (1969, p. 84) afirma que “Educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas. Pessoas transformam o mundo”.

Pensamos que a educação é um processo constante para a transformação da realidade e da criação do conhecimento, neste sentido a Pedagogia Empresarial vem para transformar a realidade dentro do ambiente de trabalho. Segundo Carneiro e Marciel (2006, p. 02) afirmam que

> A medida que a sociedade se tornou tão complexa, há que se expandir a intencionalidade educativa para diversos contextos, abrangendo diferentes tipos de formação necessários ao exercício pleno da cidadania. Nessa perspetiva, as referências e reflexões sobre diversas formas e meios de ação educativas deverão também constar do rol de atribuições de um pedagogo, e mais que isto, referendar seu papel social transformador.

Estamos em constante aprendizado e evolução, independe do espaço, seja ele formal ou informal. O processo de aprendizagem empresarial traz a humanização, autonomia e crescimento tanto pessoal, quando crescimento empresarial.

Eis algumas técnicas de treinamento empresarial que podem ser aplicada pelo Pedagogo Empresarial: Aprendizado Experiencial, no qual o mesmo ocorre de forma prática através de atividade e exercícios, Estudo de caso, onde o funcionário analisa casos e situações reais para desenvolver habilidades de resoluções de problemas reais, Treinamento em grupo, para desenvolver a capacidade de colaboração social dos funcionários; Mentorismo a capacidade de funcionários mais experientes compartilhar informações com novatos e Feedback contínuo para avaliação e ajuste do treinamento, até mesmo para aferir se tal treinamento estar sendo eficaz e se não é preciso ajustar e melhorar em algum aspecto.

2.4. AS CONTRIBUIÇÕES DO PEDAGOGO EMPRESARIAL

Assim como nas escolas o Pedagogo Empresarial atua não como um mero detentor de conhecimento, mas como mediador e orientador, ele é um facilitador ao conhecimento, onde ele pode identificar as necessidades individuais e coletivas de um grupo e trabalhar para melhorar essas dificuldades, sempre respeitando a individualidade de cada um, e dando espaço para a expressão de suas emoções, questionamentos e duvidas, para assim como na escola, formar cidadãos críticos e reflexivos com habilidades e autonomia, segundo Freire, (1996, p.25) diz que

> Saber que ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou sua construção. Quando entro em uma sala de aula devo estar sendo um ser aberto a indagações, a curiosidade, às perguntas dos alunos, as suas inibições; um ser critico e inquiridor, inquieto em face da tarefa que tenho – a de ensinar e não transferir conhecimento.

Logo, o pedagogo é um pedagogo em qualquer circunstância, seja em uma empresa ou em uma escola, o que muda é apenas o ambiente, o pedagogo empresarial facilitará a relação empregado e empregador, ele dará suporte para essa relação, assim como em sala de aula ele trabalha as dificuldades, observa as habilidades, minimiza os conflitos e gerência os conhecimentos.

O Pedagogo Empresarial contribui para a criação de novas metodologias educacionais ativas para melhorar o desempenho dos colaboradores, integrar os novos funcionários, mostrando a rotina e funcionamento da empresa, orienta sobre a necessidade de mudanças para uma melhor gestão, trabalha em cima das diferenças, para manter um ambiente calmo e de harmonia e busca mudanças principalmente

comportamentais, trazendo conceitos básicos da convivência humana, tais como: trabalho em equipe, criatividade e empatia pelo próximo. OLIVEIRA E MENDES (2019, p.6) afirmam que

> Na sua atuação deve destacar as questões éticas, eliminar o estresse, a superação de valores conflitantes e desmotivadores, para isso deve estar atento aos aspectos que envolvem as pessoas de todos os setores da empresa, tais como amizade, humor, relacionamentos, capacidades apresentadas, dificuldades e outros.

A sua contribuição vai além dos conhecimentos escolares, pois a sua compreensão engloba a complexidade das relações humanas, neste sentido o Pedagogo Empresarial deve estar capacitado para humanização, voltado para o crescimento pessoal.

Duarte e Cabral (2010) afirma que "o pedagogo empresarial tem o desafio de fomentar práticas educativas para uma melhor atmosfera de conhecimento organizacional e profissional".

3. METODOLOGIA

O presente estudo foi elaborado por meio de informações bibliográfica de autores como Meneses (1999), Freire (1979), Costa (2013), Saviane (2008), Aranha (2006) e dentre outros e ainda o apoio de visita técnica, onde foi possível visualizar a falta de pesquisas sobre tal assunto. Trata-se de uma pesquisa qualitativa pois proporciona ao pesquisador um aprofundamento no assunto, uma vez que apresenta um resultado em forma de relatório, que inclui trecho de pensadores, suas próprias ideias e conclusões.

Os meios para a coleta de dados foram pesquisas em livros, revistas e na internet, mas principalmente a partir da vivência da Prática na Empresa Americanas, onde pudemos observar que o espaço do Pedagogo Empresarial ainda é bem reduzido.

A pesquisa qualitativa estuda subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano, ela estuda as crenças, os valores e as relações humanas de determinado grupo social. A maior dificuldade com relação à pesquisa se deu em virtude de ainda pouco se falar sobre o tema.

Minayo (2001) ressalta que a "pesquisa qualitativa responde a questões particulares, enfoca um nível de realidade que não pode ser quantificado e trabalha com um universo de múltiplos significado, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes". Desta forma, a pesquisa qualitativa introduz objetivos exploratórios, mas extenso que fornecem foco para o estudo.

4. PESQUISA

A pesquisa mostra a participação e contribuição do pedagogo em grandes empresas, quebrando paradigmas de que lugar de professor é na escola e precisamente em sala de aula.

Traz à tona a importância do pedagogo empresarial para o crescimento e bom funcionamento de grandes empresas, pois o mesmo é capacitado para desenvolver praticas educativas que visam melhorar o ambiente de trabalho e consequentemente

melhorar os lucros da empresa. além de minimizar conflitos internos, mantendo o ambiente de trabalho harmonioso e tranquilo, possibilitando mais produtividade.

Trata-se de uma pesquisa explicativa já que ela visa identificar para a melhor compreensão do papel do pedagogo empresarial, qual a sua função e mostrar que o pedagogo pode sim sair de dentro da sala de aula e atuar em outros locais, mostrando que a educação formal ou informal pode acontecer fora do ambiente escolar.

O procedimento adotado para a elaboração do trabalho, foi definir um tema, buscar autores e realizar outras pesquisas para ter um embasamento, visto que esse levantamento de dados, foi o início da escrita. A internet foi uma ferramenta aliada, pois foi através de estudos de artigos já publicados que chegamos a esta temática.

Através das análises pudemos fazer um apanhado de ideias gerais e escrever conforme nossas próprias ideias, posicionamentos e ainda com a vivência da realidade da prática.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo traz uma reflexão da história da Pedagogia e a evolução do papel do professor no mercado de trabalho, mostrando que o seu campo de atuação mudou bastante e agora inserido dentro do mercado empresarial, qual e a da importância e do papel do Pedagogo Empresarial, mostrar o valor que tal profissional, derrubando a teoria de que lugar de Professor é somente dentro de uma sala e cercado de crianças, levando a crer que o professor pode sim fazer parte do mundo dos negócios. Sua atuação pode ser vista como um facilitador da relação empregado e empregador, não como mero detentor de conhecimento, mas como um mediador e orientador, trabalhando as habilidades e autonomia dos funcionários.

O pedagogo empresarial trabalha em cima das dificuldades do indivíduo ou de um grupo, observa as habilidades, gerencia os conhecimentos e minimiza os conflitos. Ele tem o desafio de fomentar práticas educativas fora do ambiente escolar, para criar uma melhor atmosfera de conhecimento organizacional.

A Pedagogia Empresarial passou a ser reconhecida e procurada nos últimos anos, e vem cada vez mais ganhando força no mercado de trabalho, onde o profissional da educação sai do seu local de conforto para trabalhar o planejamento e gestão de recursos humanos, dinâmicas em grupo e individuais, esta modalidade de ensino busca a resolução de possíveis conflitos de relacionamentos de funcionários e a exploração de habilidades e conhecimentos que antes não eram tão visados pelas empresas. Logo a Pedagogia Empresarial promove o crescimento tanto da empresa quanto dos funcionários, por meio da valorização do indivíduo, onde o funcionário trabalhará mais motivado e logo produzirá mais.

Neste sentido, os estudantes do curso de Pedagogia devem estar preparados e sempre buscar novos conhecimentos e habilidades, já que o campo de atuação do pedagogo vem mudando todos os dias e temos que estar preparados para tal mudança, pois a procura por Pedagogos Empresariais confirma a possibilidade de atuação em novas áreas.

Mostra que a Educação é o objeto de mudança no comportamento humano, capaz de transformar o meio e a sociedade na qual estamos inseridos.

REFERÊNCIAS

[1] ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **História da educação e da pedagogia**: geral e Brasil. 3 ed. ver e ampl. SP: Moderna, 2006.

[2] CARNEIRO, Isabel Magda Said Pierre; MACIEL, Maria José Camelo. **Pedagogia e Pedagogos em diferentes espaços:** interdisciplinaridade pedagógica. (s.a)

[3] CAROLINA, de Melo Contreiras Alves. **Histórico e atribuições do pedagogo.** Uma breve análise. Salvador, 2011. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/32999/1/MONOGRAFIA%20CAROLINA%20DE%20MELO%20CONTREIRAS%20ALVES.pdf Acesso em 1º/11/2024.

[4] COSTA, Cassia Josiane Pereira. **Pedagogia Empresarial:** história, identidade e saberes. Campinas.

[5] FRANCO, M. A: LIBÂNEO, J.C; PIMENTA, S, G. **Elementos para a formulação de diretrizes curriculares para cursos de Pedagogia.** Cadernos de Pesquis, São Paulo, v. 37, n. 130, p. 63-98, 2007.

[6] FREIRE, Paulo. **Conscientização.** São Paulo: Cortez e Moraes, 1979.

[7] **Pedagogia da Autonomia:** Saberes necessários à prática educativa/ Paulo Freire. São Paulo: paz e terra, 1996. – (coleção leitura)

[8] MENESES, J.G.C et al **Estrutura e funcionamento da educação básica.** 2. Ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

[9] MINAYO, M.C.S. (org), **Pesquisa Social:** Teoria, Métodos e Criatividade. Petrópolis- Rio de Janeiro, Vozes,2001.

[10] OLIVEIRA, H. L; MENDES, M. C. F. **Pesquisa Empresarial e os seus Espaços de Formação.** Praticas Educativas, Memórias e Oralidade – Revista Pemo, (S.1.), v.1, n.3, p.1-15, 2019. Disponível em: http://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/3656. Acesso em: 20/10/2024.

[11] RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial:** atuação do pedagogo na empresa/ Amélia Escotto do Amaral Ribeiro.6. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora,2010. Vozes,2001.

[12] SAVIANI, Demerval. **Educação e democracia.** São Paulo: Cortez, 2012.

[13] SAVIANI, Demerval. **A Pedagogia no Brasil**: história e teoria. Campinas, Sp: Autores Associados, 2008. (Coleção Memórias da Educação)

[14] SILVA, Juliana Paula Neri. **História da Pedagogia no Brasil**: uma análise do curso de pedagogia, da formação da identidade do pedagogo e sua práxis na perspetiva da contemporaneidade. Formação de professores- vol. 02. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/ebooks/conedu/2023/GT01/TRABALHO_COMPLETO_EV185_MD5_ID11305_TB1011_07112023110122.pdf Acesso em 03/11/2024.

[15] SCHEIBE, Leida. Pedagogia. IN: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO:** trabalho, profissão e condições docente. Belo Horizonte: UFMG/ Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: https://gestrado.net.br/verbetes/pedagogia/ Acesso em 03/11/2024.

[16] VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski. **O Pedagogo e a Aprendizagem Empresarial.** Tuiuti: Ciência e Cultura, n.28, FCHLA 04, o. 11-44, Curitiba, mar. 2002. Disponível em: http://utp.br/tuiuticienciaecultura/ciclo_2FCHLA/FCHLA%2028/PDF/art%201.pdf. Acesso em: 14/10/2024.

Capítulo 11

A didática no treinamento empresarial para profissionais que conciliam trabalho e estudo

Maria Edilene Silva dos Santos[1]
Maria Sudávila Lopes dos Santos[1]
Michelle Gouveia Nogueira[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo apresentar métodos de ensino no treinamento empresarial, com o foco em profissionais que conciliam trabalho e estudo. Muito se sabe que levar uma rotina de estudos e trabalho é comum entre muitas pessoas nos dias de hoje, ao longo dos anos surgiram estudos com métodos que facilitam o ensino para adultos que levam essa rotina. Este artigo traz embasamento téorico dos principais autores que apresentam esses métodos e destaca sua eficácia. Ao longo dos anos o número de adultos trabalhadores que optam por encaixar os estudos em sua rotina vem crescendo, há uma deficiência e retardo de aprendizado em pessoas que retornam aos estudos depois de anos, principalmente em pessoas mais velhas. Levar uma rotina de trabalho pode vir a tornar este processo de aprendizado ainda mais complicado. O referente artigo vem dar foco justamente nessas situações, com métodos estudados, testados e comprovados cientificamente. A Andragogia tem suas particularidades, essa metodologia de ensino vem ganhando cada vez mais espaço, o que era difícil, hoje em dia é algo comum. Para muitas pessoas na fase adulta, os estudos ainda continuam sendo uma forma de mudar de vida e sendo assim, elas buscam desafios e soluções de problemas, que farão diferença em suas vidas. Pessoas que trabalham e estudam ao mesmo tempo, ao longo de sua carreira se deparam com diversos desafios, mas levar uma vida de estudos e trabalhos também pode vir a ser vantajoso.

Palavras-chave: Andragogia, Ensino Superior, Pedagogia Empresarial, Treinamento.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

Esta obra tem como tema principal "A didática e os métodos de ensino no treinamento empresarial", nela contém informações colhidas através de pesquisas e estudos sobre o tema apresentado. Existem muitos métodos para o treinamento empresarial funcionar. O objetivo principal deste trabalho é fazer uma análise desses métodos e destacar a eficácia de cada um, tendo como questionamento o foco no aprendizado de adultos que conciliam estudo e trabalho e como adaptar esses métodos a sua rotina de maneira que se entrelacem no cotidiano de cada indivíduo sem que haja qualquer tipo de desistência.

2. ANDRAGOGIA COMO MÉTODO DE ENSINO

A andragogia, que é a arte e ciência de ensinar adultos, tem ganhado destaque no Brasil, especialmente com a crescente valorização da educação continuada e do aprendizado ao longo da vida. Ela tem raízes profundas na educação popular e na luta por igualdade social. Desde o século XX, educadores como Paulo Freire enfatizaram a importância da conscientização e do diálogo no processo educativo.

Sobre essa questão Freire (2019, p. 81) afirma que "Ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo".

Como qualquer outro método de ensino, a Andragogia enfrenta seus desafios também, especialmente no contexto brasileiro, são variados e complexos. Como por exemplo:

- Resistência Cultural

Muitos educadores ainda utilizam métodos tradicionais de ensino, que não são adequados para adultos. Essa resistência pode dificultar a adoção de abordagens mais interativa. Freire (1987, p.79) cita: "A educação bancária, no entanto, mantém e estimula a ingenuidade dos oprimidos, ao passo que a problematizadora implica uma constante superação".

- Diversidade de Perfis dos Alunos

Os alunos adultos vêm de diferentes contextos socioeconômicos, culturais e educacionais. Adaptar o ensino para responder a essa diferença é necessário, deve-se ter cuidado e atenção.

- Falta de Recursos

Instituições que oferecem educação para adultos frequentemente enfrentam escassez de recursos financeiros. Sobre esse assunto Freire (1987, p. 41) cita: "A educação de adultos, em geral, está destinada aos setores mais desfavorecidos e excluídos da população, que possuem escassa representação política e, portanto, tem menos acesso aos recursos estatais".

- Tempo e Compromissos

Os alunos adultos por levarem uma vida de trabalho e estudos, muitas vezes acabam por priorizar o trabalho, dessa forma sendo insuficientes nos estudos.

No Brasil, muitas pessoas enfrentam o desafio de conciliar os estudos com o trabalho. Essa situação é comum entre jovens e adultos, especialmente devido as necessidades financeiras e as oportunidades limitadas no mercado de trabalho, para

Knowles (1980, p. 40-42), uma vez que pedagogia significa, literalmente, “a arte e ciência de ensinar crianças”, então a definição de andragogia poderia ser “a arte e ciência de ajudar os adultos a aprender”, a combinação entre essas duas atividades exige disciplina, organização e muito esforço, pessoas que estudam e trabalham precisam lidar com uma rotina bastante intensa. Muitas vezes, enfrentam longas jornadas de trabalho durante o dia e aulas à noite, além de tarefas e atividades escolares. Esse ritmo pode resultar em cansaço físico e mental, dificultando a concentração e o desempenho em ambas as áreas. Outro desafio comum é a falta de tempo para momentos de lazer, descanso e para manter uma vida social ativa, conciliar trabalho e estudo no Brasil é uma realidade que reflete as condições econômicas e sociais do país.

> A educação de adultos enfrenta barreiras importantes, entre elas o tempo reduzido e as múltiplas demandas da vida adulta, como responsabilidades familiares e profissionais. O adulto muitas vezes encontra-se dividido entre as necessidades de trabalho e o desejo de se atualizar e aprender, o que impacta diretamente em seu tempo para lazer e vida social. (Libâneo,2013)

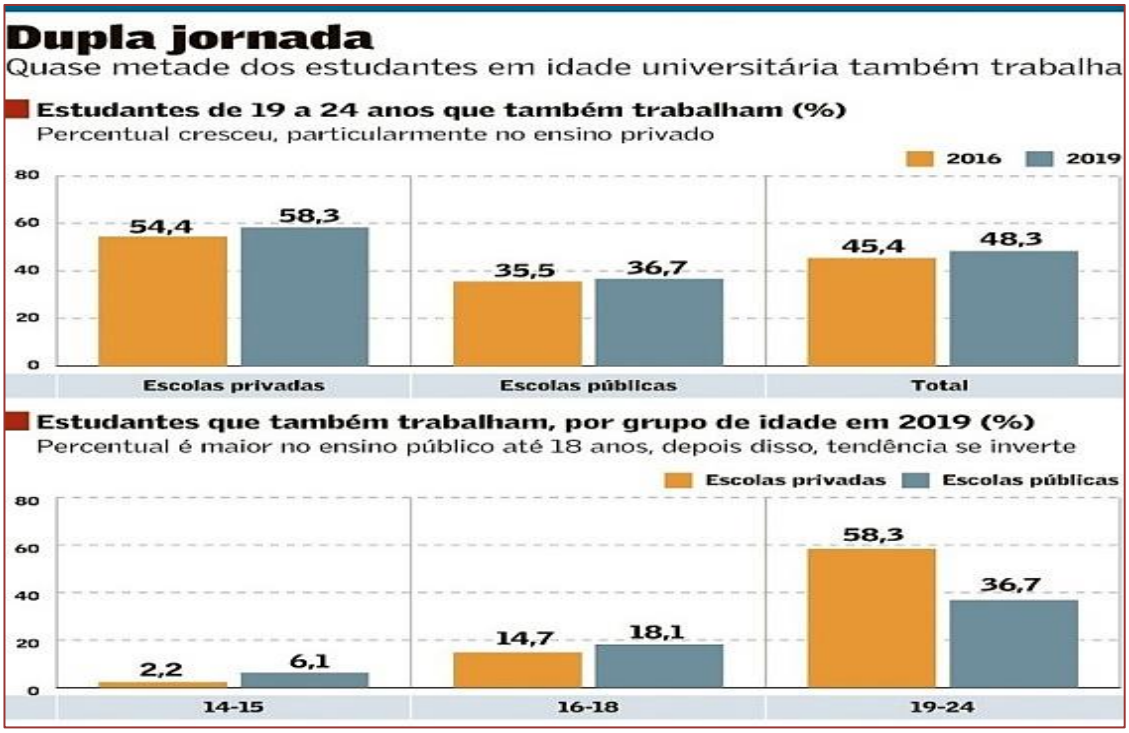
Muitas pessoas, especialmente das classes sociais menos favorecidas, precisam começar a trabalhar cedo para ajudar no sustento da família, ao mesmo tempo em que buscam continuar seus estudos para garantir um futuro melhor. Esse equilíbrio entre trabalho e educação tem aspectos positivos e negativos, impactando diretamente a vida pessoal e profissional.

A realidade de estudar e trabalhar no Brasil é complexa e desafiadora, mas também cheia de oportunidades. Aqueles que equilibram as duas atividades podem gerar frutos no futuro, tanto em termos de crescimento pessoal quanto profissional. Contudo, é fundamental que haja mais apoio das instituições públicas de ensino, empresas e políticas para que essa jornada seja menos cansativa.

De acordo com informações publicadas por Lêda Letro Ribeiro, dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), em 2010 o Brasil possuía 190.732.694 milhões de habitantes, e desses, cerca de 45.932.296 possuíam menos de 15 anos. Dos 144.800.398 com 15 anos ou mais, 9,7% eram analfabetos plenos, aproximadamente 14,1 milhões de pessoas. O mesmo Instituto (IBGE, 2011), em 2011, assinalou que a taxa de analfabetismo de pessoas com 15 anos ou mais havia caído de 9,7% para 8,6%, o que significa a existência no País de cerca de 12,9 milhões de analfabetos.

Com o passar dos anos o número de jovens que levam uma dupla jornada de trabalho e estudos cresceu gradativamente, entre os jovens de 19 a 24 anos que estudam, o percentual daqueles que também trabalham subiu de 45,4% em 2016 para 48,3% em 2019, somando 2,6 milhões de estudantes que enfrentavam uma dupla jornada, ou 144 mil a mais, as dificuldades encontradas por essa classe de estudantes vem se transformando em um movimento desafiador, pois os números de alunos que estudam e trabalham simultaneamente vem crescendo gradativamente devido a busca por uma oportunidade de emprego com uma renda melhor, refletindo uma tendência de conciliação com uma estabilidade financeira mais estável.

Grafico 01 - O gráfico do IBGE abaixo aponta o crescimento de matrículas de adultos no País:



Fonte: Pnad Contínua/IBGE e Censo da educação superior/Inep. Elaboração: Idados e Valor.

2.1. A ADAPTAÇÃO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS

Knowles (1984), discute sobre "como a educação de adultos pode ser adaptada para profissionais em diferentes contextos, incluindo aqueles que trabalham e estudam ao mesmo tempo". Para este tipo de situação, exige que se leve em conta o ambiente de trabalho e as necessidades individuais do trabalhador, existem três cenários na vida do adulto que levam uma dupla jornada, casa, ambiente de trabalho e faculdade/escola, ter uma organização com sua rotina é fundamental para que tudo se mantenha no eixo, sabe-se que essas pessoas não têm a opção de focar somente nos estudos, uma vez que é do seu emprego que sai sua renda para o sustento da casa e até mesmo pagar seus estudos, mas por que não optar por uma faculdade pública? Uma Universidade Pública requer muito desempenho em cursos preparatórios com promessa de estabilidade e boas renumerações pois nem todos têm as mesmas condições de realizar uma preparação com alto dinamismo.

O autor Mezirow (1991, p.14) publicou um estudo sobre a forma de aprender do ser humano adulto, desde a sua teoria aplicada o mundo passou a ver de forma diferente a educação de adultos, "os adultos não aplicam conhecimentos antigos a experiências totalmente novas. Em vez disso, após uma avaliação crítica séria e uma autoavaliação, eles reformulam as suas crenças e valores para se adequarem ao novo mundo que os rodeia".

2.2. O PROCESSO DE APRENDIZAGEM

A teoria da aprendizagem transformativa veio para mudar a perspectiva do mundo

em relação a educação de adultos, a aprendizagem transformativa é como um processo em que os indivíduos ao enfrentar experiências experimentais ou "desorientadoras", revisam criticamente suas suposições e crenças antigas, resultando em uma perspectiva. Este tipo de aprendizado acontece quando um indivíduo se depara com experiências ou situações que desafiam sua opinião, valores ou suposições anteriores. Esse processo exige que se forme uma nova opinião mais inclusiva e diferenciada.

O processo de aprendizagem transformativa geralmente inclui três fases:

Experiência desorientadora;

Reflexão crítica;

Reconstrução de perspectiva.

Esta teoria teve origem no termo “transformação de perspectiva” utilizada por Mezirow em 1978 para desenvolver um estudo com mulheres, estas mulheres voltaram a escola após um tempo longo de interrupção, foi avaliado por Mezirow que aquelas mulheres ultrapassaram os seus papéis e relações de dependência culturalmente induzidos. Com esta teoria, compreende-se que o aprendizado vai além da simples aquisição de habilidades, ele envolve uma mudança profunda na forma como o indivíduo percebe a identidade do mundo. A teoria explora o processo pelo qual as pessoas reexaminam suas crenças, promovendo uma transformação pessoal e crescimento pessoal, isso promove para o indivíduo um pensamento mais crítico, com uma perspectiva mais aberta em relação a tudo, segundo o autor Mezirow (2000, p.7) “a educação de adultos deve capacitar o aprendiz a questionar suas próprias suposições e a refletir criticamente, promovendo uma transformação na forma como ele percebe o mundo”.

O principal papel dos educadores na Andragogia é

- Incentivar o pensamento crítico
- Promover a empatia
- Fomentar o diálogo

Estes são os principais conceitos que devem ser trabalhados e ensinados. Embora esta teoria seja um processo de transformação pessoal, outros contextos como sociais e culturais ganham foco e destaque nesse meio, como a interação com outros grupos e com outras pessoas, a fim de tratarem de estudos. Esta teoria também enfrenta suas dificuldades e limitações, embora seja poderosa, não é um processo fácil. Algumas pessoas resistem ao processo de evolução por questões emocionais, preconceito e fatores sociais e culturais, estes podem ser os principais fatores que vêm limitar este processo de evolução.

Ao longo dos anos, a teoria de Mezirow passou por diversas transformações e ampliações, como a influência das emoções e das relações sociais. Portanto, a aprendizagem transformativa é essencial para o crescimento pessoal e social, visto que exige uma visão mais reflexiva e consciente em relação a própria vida e ao mundo.

2.3. PROFISSIONAIS E SUA DUPLA JORNADA

O livro "Aprendizagem de Adultos: Vinculando Teoria e Prática", escrito por Sharan B. Merriam e coautores, é uma aprendizagem de adultos. O livro aborda diversas teorias, como o construtivismo, andragogia e aprendizagem autodirigida. O livro oferece

de forma abrangente, como os adultos aprendem. A obra trata sobre a importância da educação, família e ambiente de trabalho, também foi abordado pontos importantes sobre as dificuldades enfrentadas pelos educadores de adultos, como:

- Experiências e crenças prévias

Os adultos têm uma rica bagagem de experiências anteriores e crenças já formadas, isso dificulta o ensinamento de novas ideias, visto que muitas vezes se tornam relutantes para aprender algo novo.

- Motivação e engajamento

Embora muitos adultos tenham vontade de aprender, essa motivação não se perdura por muito tempo e pode variar bastante. Questões pessoas e profissionais podem motivar bastante alguns adultos, mas outros podem ser menos engajados, especialmente aqueles que são colocados em uma necessidade de trabalho ou outros fatores externos que contribuem para a perca do foco. Manter os adultos com seu engajamento alto nos estudos pode se tornar bastante desafiador para os educadores, fazendo com que eles desenvolvam técnicas e estratégias que segundo o autor Knowles (2015, p. 63) "A motivação dos estudantes adultos é frequentemente sustentada por fatores internos, como a realização pessoal e o desenvolvimento profissional, o que impacta positivamente o seu nível de engajamento nas atividades acadêmicas".

- Equilíbrio entre vida e educação

É notável que o rendimento de uma pessoa diminui quando ela leva uma vida agitada e corrida, como por exemplos os adultos que trabalham, frequentemente seu maior foco está no trabalho que é de onde vem sua renda para seu sustento, fazendo assim com que não haja um equilíbrio de responsabilidades entre a educação e o trabalho.

- Resistência à mudança

Como já mencionado, os adultos já têm uma visão consolidada sobre determinados assuntos, quando esse assunto entra em pauta dentro de uma sala de aula, há uma resistência e até um debate pode surgir por apresentarem um pensamento já pronto.

Sobre essa questão, Mezirow (2000, p.7) afirma que:

> Adultos frequentemente resistem a mudanças no aprendizado, especialmente quando as novas informações desafiam suas crenças e conhecimentos previamente adquiridos, sendo necessário um processo de adaptação que respeite o tempo e experiência individual.

- Desafios tecnológicos

Nos dias de hoje o uso da tecnologia é muito comum na área da educação, isso se torna uma dificuldade para aqueles que não têm acesso à tecnologia, se tornando assim um processo difícil no aprendizado desses adultos.

- Recursos limitados

Em muitos contextos, os educadores de adultos também enfrentam a dificuldade com a limitação de recursos e materiais para a ministração de suas aulas.

Segundo o livro escrito por Merriam (2013), ele apresenta técnicas de ensino para os adultos com base em estudos e pesquisas. Os adultos têm sua forma de aprender, o estudo baseado em experiências é um método que ele menciona em seu livro, ensinar

contando alguma experiência, é comprovado que desta maneira o educador consegue despertar uma atenção maior dos seus alunos e até fazer com que entendam algo complicado. Outra maneira é aplicar o conhecimento na prática, colocar o aprendiz para manusear e realizar aquilo que acabara de aprender ajuda na fixação do conteúdo e no entendimento.

Segundo o livro escrito por David Kolb (1984), ele detalha o conceito de Aprendizagem Experiencial e as etapas do ciclo que fundamentam a ideia de que o conhecimento é construído a partir das experiências do indivíduo.

- Aprendizagem Experiencial

A aprendizagem experiencial é um processo educacional baseado na ideia de que o aprendizado ocorre através da experiência direta e prática, em vez de apenas pela teoria ou instrução passiva. Esse conceito foi amplamente desenvolvido pelo psicólogo e educador David Kolb, que definiu a aprendizagem experiencial como um ciclo de quatro etapas principais:

- Experiência concreta

O aprendiz vivencia uma situação nova ou experimenta uma nova abordagem para uma situação já conhecida.

- Observação reflexiva

Após a experiência, o aprendiz reflete sobre o que aconteceu, analisando a experiência e considerando suas implicações.

- Conceitualização abstrata

Com base nas reflexões, o aprendiz desenvolve teorias ou conceitos que ajudam a entender melhor a experiência ou preparar-se para situações futuras.

- Experimentação ativa

O aprendiz testa suas novas ideias ou conceitos em novas experiências, reiniciando o ciclo.

Essa abordagem é particularmente relevante para adultos, que frequentemente precisam ser aplicados ou que aprenderam em seus trabalhos ou vidas pessoais imediatamente.

- Aprendizagem Autodirigida

É um processo pelo qual o próprio indivíduo assume a responsabilidade de definir o que, como, quando e onde aprender, desenvolvendo habilidades e competências de forma independente. Nessa abordagem, o aprendiz determina seus objetivos, identifica os recursos necessários, escolhe estratégias, monitora seu progresso e avalia os resultados sem depender exclusivamente de uma estrutura ou de um professor para orientá-lo.

Segundo Merriam, muitos adultos sabem aprender de forma auto dirigida através de:

- Estudo individual

Quando o adulto aprende por meio de leituras, pesquisas e prática autônoma, muitas vezes com materiais que ele próprio escolhe.

- Aprendizagem informal

Esse tipo de aprendizagem ocorre fora dos sistemas formais de educação, envolvendo experiências cotidianas, observação e interação com o ambiente.

- Aprendizado colaborativo

Ocorre em interação com outros, como em grupos de estudo, comunidades de prática ou projetos colaborativos, onde há troca de conhecimentos e experiências.

A capacidade de gerenciar seu próprio processo de aprendizagem é vista como uma característica dos adultos.

2.4. PROFISSIONAIS QUE BUSCAM CAPACITAÇÃO CONTÍNUA

Segundo o estudo de Duarte, C. R., & Oliveira, R. R. (2016), os autores abordam as práticas de treinamento e desenvolvimento no contexto empresarial, com uma ênfase especial nas necessidades de profissionais que buscam capacitação contínua enquanto trabalham.

Muitos profissionais optam por cursos: de curta duração, profissionalizante, outros ainda buscam uma graduação, pós-graduação, enquanto trabalham. A formação contínua também ocorre de forma informal. Esse enfoque na educação contínua auxilia os profissionais a se manterem essenciais no mercado de trabalho, por acompanhar as inovações tecnológicas e desenvolver competências comportamentais para satisfação pessoal e profissional. Muitos dos cursos que estes profissionais optam por fazer é algo que agrega em seu currículo, o que se torna algo muito promissor para sua carreira.

Silva, (2020) desenvolveu um estudo sobre a didática e formação continuada no ambiente corporativo. Este estudo oferece uma análise crítica sobre como a didática aplicada que pode ser ajustada para entender melhor os colaboradores. A didática refere-se às estratégias e métodos utilizados para facilitar o processo de ensino-aprendizagem. No ambiente corporativo, a didática se adapta à realidade dos adultos, levando em consideração suas experiências, expectativas e contexto de trabalho esse estudo defende a ideia dos ambientes corporativos que apoiam e entendem a rotina dos seus profissionais que levam uma vida acadêmica, podendo assim ajudá-los.

Sobre essa questão, Chiavenato (2014, p. 98) cita que:

> As organizações modernas precisam não só entender as necessidades de seus colaboradores, mas também apoiá-los em seu desenvolvimento contínuo. Ao incentivar o aprimoramento acadêmico, seja por meio de flexibilidade nos horários ou subsídios educacionais a empresa cria um ambiente propício à retenção de talentos e à inovação constante, beneficiando-se desse ciclo de aprendizado mútuo.

Geralmente as grandes empresas optam por apoiar os seus colaboradores na área em que eles atuam, dessa forma podendo ofertar as melhores vagas de promoção existentes, assim flexibilizando horários de entrada e saída e disponibilidade de transporte, aqui foram selecionados alguns benefícios que as empresas ofertam para seus empregados que tentam ajustar-se a essa dupla jornada.

- Horário de trabalho flexível para aqueles que estudam;
- Banco de horas ou redução de jornada temporária para aqueles que precisam cumprir horários na faculdade;

- Trabalho remoto ou híbrido;
- Auxílio educacional e bolsas de estudo;
- Licença para estudos;
- Ambiente de aprendizado no trabalho;
- Reconhecimento e incentivo;
- Programas de apoio à saúde mental.

2.5. COLETAS DE DADOS

Uma coleta de dados foi realizada por meio de questionários aplicados a pessoas que conciliam trabalho e estudos. As seguintes perguntas foram direcionadas aos participantes selecionados ei-las:

"Como você concilia trabalho e estudo?"

"Qual a carga horária do seu emprego?"

"Qual a carga horária do seu curso?"

"Você está sendo um aluno que está conseguindo dedicar-se 100% nos estudos?"

"Você está conseguindo dar seu máximo no trabalho?"

A grande maioria dos entrevistados relatou ter uma rotina cansativa e exaustiva e que muitas vezes não consegue dar conta de todas as responsabilidades, além das obrigações externas. Através dessa pesquisa, foi comprovado que pessoas de classe social mais baixa muitas vezes têm menos acesso a recursos financeiros, justamente por não terem instrução.

A desigualdade social leva muitos trabalhadores-estudantes a jornadas exaustivas, com empregos que incluem longas horas e oferecem pouco descanso.

Sobre esse ponto Neves & Nogueira, (2010, p. 21) citam que:

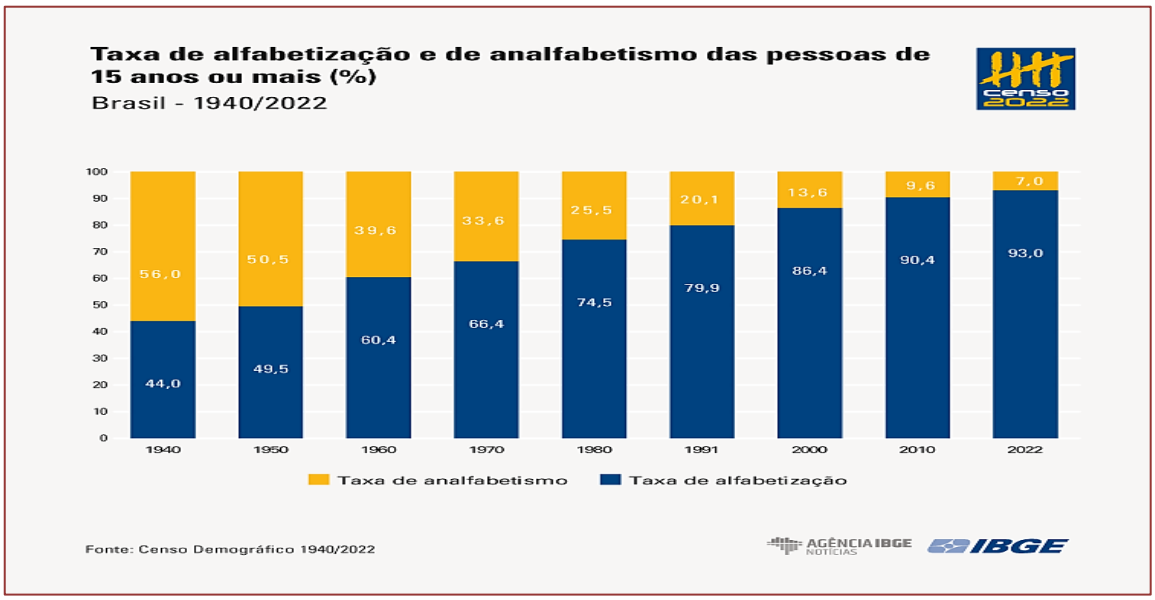
> O estudante trabalhador enfrenta uma série de desigualdades relacionadas à falta de políticas de apoio e à inadequação das instituições de ensino para lidar com suas necessidades específicas, o que impacta diretamente sua permanência e sucesso no ensino superior.

Essa sobrecarga física e impacto mental dificulta concentração, produtividade e qualidade do ensino e para pessoas de baixa renda tende a ser inferior, especialmente em instituições públicas. Escolas e universidades em áreas menos privilegiadas geralmente oferecem escassez de informação e baixo nível de aprendizado. Outro ponto observado, foi a falta de apoio familiar com aqueles que optam por retornar aos estudos, isso causa um desinteresse e desmotivação.

Empresas mais estruturadas frequentemente oferecem benefícios como bolsas de estudo, horários flexíveis e patrões que apoiam o profissional. A desigualdade social cria um conjunto de desafios interconectados para pessoas que tentam equilibrar o trabalho e os estudos. A falta de recursos financeiros, a sobrecarga de trabalho, o acesso desigual à educação de qualidade e o estresse psicológico são barreiras significativas que dificultam o sucesso acadêmico e profissional de indivíduos de classes sociais mais baixas. Superar

essas barreiras exigem políticas públicas e empresariais que promovam a inclusão social, a distribui equitativa de oportunidades e o apoio financeiro e educacional da família.

Gráfico 02 – O gráfico do Censo Demográfico abaixo aponta a taxa de alfabetização e analfabetismo de adultos no País de 1940 à 2022:



Fonte: Censo Demográfico 1940/2022.

Segundo dados coletados no site do IBGE, foi feito um levantamento na qual foi apresentado que a taxa de alfabetizados no Brasil aumentou, isso se dá porque adultos estão cada vez mais ingressando em escolas e faculdades. A taxa de adultos com graduação completa também aumentou nos últimos anos.

A andragogia é um pilar muito importante para que a taxa de alfabetismo tenha aumentado, a cada ano esse assunto vem sendo mais abordado e estudado por pesquisadores e estudiosos, a fim de que novas técnicas de ensino ao adulto possam ser criadas e desenvolvidas, visando agregar no conhecimento do ser humano. Portanto, é preciso que empresas, órgãos maiores e educadores busquem o espaço desses adultos que levam uma dupla jornada.

3. METODOLOGIA

O tipo de metodologia escolhido para esta pesquisa foi a metodologia quantitativa, pois este tipo de metodologia é um método de pesquisa social que utiliza a quantificação nas modalidades de coleta de informações e no seu tratamento, mediante técnicas estatísticas, tais como percentual, para esta pesquisa foi feito um levantamento que apresenta de forma clara e objetiva a quantidades de pessoas que estudam e trabalham ao mesmo tempo.

Segundo Saviani (2008, p.73) “O processo pedagógico constitui-se de ações voltadas para a apropriação ativa, consciente e crítica dos conhecimentos sistematizados

pela humanidade, considerando-se que esses conhecimentos devem ser acessíveis a todos".

Partindo desse contexto do autor o método de coleta de dados utilizados foi a leitura e pesquisas feita através de artigos publicados por especialistas e estudiosos, também foi realizado uma pesquisa sobre a porcentagem e dados quantitativos, outro método de coleta de dados foi a entrevista, foi realizado algumas entrevistas com pessoas que trabalham e estudam ao mesmo tempo, com isso, foi coletado dados e informações que contribuíram para o desenvolvimento da pesquisa, foi feito um levantamento através de pesquisas com o objetivo de captar informações para esta pesquisa e foi coletado os seguintes dados: entre jovens de 19 a 24 anos que estudam, o percentual daqueles que também trabalham subiu de 45,4% em 2016 para 48,3% em 2019, somando 2,6 milhões de estudantes uma dupla jornada, a principal limitação encontrada para descrever esta metodologia quantitativa foi a falta de dados recentes por fontes seguras, muitas das informações encontradas foram publicadas a alguns anos atrás. Com o crescimento diário da população e de pessoas ingressando nos estudos diariamente é necessário que haja uma atualização dos dados.

4. PESQUISA

Este trabalho apresenta uma pesquisa aplicada pois caracteriza-se por seus resultados aplicados ou utilizados, imediatamente na solução de problemas que ocorrem na realidade, esta obra vem apresentando métodos que sejam aplicados para a resolução de um problema caracterizado pela desigualdade social, esta pesquisa se refere ao grupo de educadores, escolas e poderes maiores, a fim de buscar um olhar mais amplo para um assunto que vem se tornando um problema público, os dados foram colhidos através de artigos voltados para área da andragogia, estudos mais aprofundados do assunto foi coletado informação também do livro da autora Lêda Ribeiro (2012), publicou um estudo sobre a educação de jovens e adultos, foi feito uma entrevista com algumas pessoas que conciliam trabalho e estudo, cada uma respondeu a um questionário que tinha o objetivo de coletar dados para esta pesquisa. A coleta de dados foi feita por divisão, uma das alunas ficou responsável por coletar dados dos artigos, a segunda aluna ficou responsável por coletar dados do livro e a terceira por coletar dados do questionário, e assim, o processo de coleta de dados foi realizado. Algumas informações no site do IBGE também foram colhidas, o instrumento de pesquisa utilizado pelas acadêmicas foi a interação com as pessoas através do questionário.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fato é que crianças e adultos aprendem de forma diferente, como suporte a andragogia surgiu para dar foco a espaço para a educação de adultos que trabalham e optaram por acrescentar os estudos em sua rotina. Muitos autores apoiam este termo e desenvolveram estudos com base neste tema. A educação precisa ser vista como essencial na vida do ser humano pelas empresas e organizações trabalhistas, muitos funcionários de uma empresa levam uma vida de dupla jornada, e no caso dessas pessoas, muitas dificuldades podem vir a surgir em sua área de trabalho.

Ao longo dos anos a porcentagem de adultos e jovens que trabalham e estudam ao mesmo tempo vem crescendo, como resultado disso, a porcentagem de pessoas analfabetas no brasil vem diminuindo, nos dias de hoje é comum ver pessoas acima de 50

anos frequentando a faculdade. A desigualdade social é uma das causas de existir tantos adultos que só tiveram oportunidades de estudos depois de mais velhos, visto que no brasil muitas pessoas assumem a responsabilidade de cuidar de uma casa cedo, fazendo assim com que seus estudos sejam deixados de lado por um tempo. Esta realidade tem se tornado outra, graças a andragogia que vem ajudar e auxiliar na educação de pessoas adultas, com métodos testados por estudiosos da área, o aprendizado na vida de qualquer um além de ser muito necessário, pode ser transformador, principalmente para aqueles que conciliam várias responsabilidades. Infelizmente esses trabalhadores que levam uma dupla jornada todos os dias, enfrentam várias dificuldades diariamente, dificuldade que não são enfrentadas por pessoas que tem uma condição financeira superior que um assalariado. Desse modo concluí-se que para conciliar estudo e trabalho os adultos que querem uma qualidade de vida melhor tem que abdicar de algumas regalias e focar no alvo que se deseja alcançar, ter uma vida de dupla jornada. conciliar trabalho e estudo na vida adulta é um desafio que exige disciplina, organização e uma boa dose de determinação. Como discutido, o equilíbrio entre essas duas responsabilidades não é fácil, mas traz benefícios significativos, como o aprimoramento profissional e pessoal, além de novas oportunidades de carreira. Contudo, é fundamental que o adulto que se encontra nessa situação também cuide de sua saúde física e mental, reconhecendo seus limites e buscando apoio quando necessário.

REFERÊNCIAS

[1] ALMEIDA, M. I. R. **Manual de planejamento estratégico**. São Paulo: Atlas, 2007.

[2] CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

[3] _____.**Gestão de Pessoas**: **o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, 2014.

[4] COVEY, S. R. **Liderança baseada em princípios**. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

[5] _____. **Os 7 hábitos das pessoas muito eficazes**. São Paulo: Best Seller, 1996.

[6] FISCHER, A. L**. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.** In: Fleury, M. T. L. (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

[7] FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 17. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

[8] _____.**Pedagogia do oprimido**. 68. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2019.

[9] GADOTTI, M. **Perspectivas atuais da educação.** Porto Alegre: Artmed, 2000.

[10] GIL, A. C**. Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

[11] GOLEMAN, D. **Liderança que obtém resultados**. In: Harvard Business Review on What Makes a Leader. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

[12] HOLTZ, M. L. M. **Lições de Pedagogia Empresarial**. Sorocaba, SP: MH Assessoria Empresarial Ltda,1999.

[13] LIBÂNEO, J. C**. Pedagogia e Pedagogos, para quê**? São Paulo: Cortez, 2013.

[14] KNOWLES, M. S, HOLTON, E. F. & SWASON, R. A. **The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development** - 7th edition. London: Elsevier. Sorocaba: 2006. Disponível em. Acesso em: 02 novembro de 2024.

[15] KNOWLES,M.S**. The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy.** Cambridge: Adult Education, 1980.

[16] LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 9. ed. São Paulo, SP: Cortez, 2007.

[17] MARTINS, R.**Pedagogia e Andragogia na construção da educação de jovens e adultos.** Revista de educação popular, Uberlândia, MG, Brasil. Acesso em 10 de out. 2024.

[18] MAYO, G.E.**The human problems of an industrial civilization.** New York: Macmillan Company, 1933.

[19] MEZIROW, J. **Aprendizagem como transformação: Perspectivas críticas em uma teoria em progresso.** Traduzido por José Carlos Garcia e Ana Maria Oliveira. São Paulo: Editora Senac.

[20] MINAYO, M. C. De S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 12ª. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

[21] MORGAN, G**. Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 1996.

[22] MOSCOVICI, F**. Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

[23] NEVES, C. E. B., & NOGUEIRA, M. A. (2010). A massificação da educação superior no Brasil: Desafios e consequências. São Paulo: Editora Cortez.

[24] NOGUEIRA,S**. A Andragogia: que contributos para a prática educativa?** Linhas. Vol. 5, n° 2. 2004. Acesso em: 10 out. de 2024.

[25] PILETTI, C. **Didática geral**. São Paulo: Ática, 1995.

[26] RIBEIRO, A. E. A**. Pedagogia empresarial – atuação do pedagogo na empresa.** Rio de Janeiro: Wak, 2003.

[27] ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

[28] SAVIANI, D. (2008). **Escola e democracia**. 40ª edição. Campinas, SP: Autores Associados.

[29] SENGE, P. M. **A quinta disciplina – arte e prática da organização que aprende**. São Paulo: Best Seller, 2002.

[30] VOGT,M. **Revisão téorica sobre a educação de adultos para uma aproximação com a andragogia**. Revista do centro de educação, vol. 30, núm. 2. 2005. Acesso em: 10 de out. de 2024.

Capítulo 12

A gamificação e seu poder de alavancar a empresabilidade

Adan Lucas Nascimento Carvalho[1]
Anne Vitória Oliveira Amorim[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: Este artigo aborda o impacto da gamificação utilizada como estratégia para aumentar a empresabilidade. O termo gamificação trata-se de elementos de design de jogos aplicados no contexto empresarial ou educacional. Através de leitura e análise de estudos de caso, explora-se com a gamificação desenvolve competências cruciais para resolução de problemas, trabalho em equipe e habilidades tecnológicas, essenciais para o mercado de trabalho. São apresentados exemplos de empresa que fazem uso de técnicas gamificadas para processo de recrutamento e treinamentos de seus colaboradores, colocando em evidência o incentivo ao desenvolvimento profissional e atração de novos talentos ou novos colaboradores. Portanto, a gamificação promove o engajamento e o aprendizado contínuo, fazendo com que seja uma ferramenta indispensável para uma empresa, atendendo a demanda do mercado de trabalho em constante mudanças e o mais importante que é promover a empresabilidade em diferentes setores.

Palavras-chave: Gamificação, Empresabilidade, Competências

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

A gamificação tem se consolidado quão uma aproximação inovadora aplicada em diversas áreas alem da modalidade educacional por sua acuidade de elevar o recrutamento e elevar grandes mudanças na atitude de cada indivíduo, segundo Deterding (2011).

> A gamificação está se consolidando em múltiplos setores, desde a educação e o marketing até a saúde e a gestão de recursos humanos, ao transformar práticas tradicionais em experiencias interativas que promovem engajamento e aprendizado.

A aplicação de princípios com desafios, recompensas, tem como objetivo a móbil dos sujeitos e corrigir o andamento em trabalhos específicas. No mercado de trabalho atual, a gamificação tem sido colocada em maior evidência como um utensílio poderoso para desenvolver competências, habilidades e corrigir os processos de recrutamentos, tornando-os mais eficaz.

Empresas estão adotando cada vez mais a gamificação como manobra de primeira opção para além de atrair novos colaboradores, incentivar o crescimento profissional e elevar a empresabilidade, evitando a rotatividade de seu painel de colaboradores. Com a invenção de ambientes de desenvolvimento interativos e envolventes, a gamificação impulsiona a ampliação de habilidades essenciais para o trabalho colaborativo, decisão de problemas e motivando o indivíduo a existir e ter comportamentos e pensamentos críticos, características que cada vez mais estão sendo valorizadas no cenário atual corporativo. Este artigo busca investigar como a gamificação pode alavancar a empresabilidade, contribuindo para a ampliação de habilidades e competências que estão sendo buscadas pelo mercado e destarte diminuindo o rodízio de seu quadro de colaboradores, assim, criando um conjunto que atenda todas as suas demandas internas e externas, potencializando o mantimento de lucro.

2. GAMIFICAÇÃO

Apesar de ser um termo relativamente novo, a gamificação surgiu com Charles A Coonradt em 1972, considerado “avó da gamificação” pela Revista Forbes, escreveu “The Game of Work”, best-seller que sugere que diversão e jogos podem

O termo gamificação (gamification) surgiu em meados de 2003 pelo programador Nick Pelling, mas em 2010 o termo passa a ganhar popularidade ganhando mais destaque com o surgimentos dos smartphones e aplicativos na rotina da sociedade.

A gamificação é a aplicação de elementos e dinâmicas de jogos em contextos não convencionais, como por exemplo, educação, trabalho e saúde. Com o objetivo de engajar e motivar pessoas para atingirem metas pré-estabelecidas.

Deterding (2011, p.10) diz que, Gamificação é o uso de elementos de design de jogos em contextos que não são jogos. Ele mostra a essência da gamificação ao destacar que não se trata de transformar tudo em jogo, mas sim de adaptar os elementos de jogos para se tornarem mais atrativos e aplicá-los em diversas situações. Podendo envolver recompensas, motivações, tudo para engajar pessoas de forma mais profunda em tarefas do dia a dia. Dessa forma conseguimos criar ambientes mais estimulantes e interessantes para favorecer a participação e o aprendizado.

3. GAMIFICAÇÃO COADUNADA COM A ANDRAGOGIA

A gamificação, ao passar dos últimos anos, tem sido utilizada de forma aparentemente ampla em vários contextos, maiormente em ambientes educacionais e empresariais, ambos com objetivos de elevar, recrutar e promover a aprendizagem de forma atrativa, interativa e dinâmica. Quando aplicada a públicos adultos pode existir potencializadores com as práticas dos rudimentos da andragogia, que tem como foco a orientação do aprendizado de adultos. Assim nos assegura Ferreira & Silva (2020, p.45).

> A gamificação aplicada no contexto da andragogia, pode potencializar o aprendizado dos adultos ao torná-lo mais interativo e motivador. Isso ocorre porque os elementos de jogos, como pontuações e recompensas, atendem as necessidades de autonomia e relevância que são essenciais no aprendizado adulto.

Assim a associação da gamificação com a andragogia no contexto corporativo promove uma atmosfera de assimilação mais interativo onde adultos são incentivados a aplicar seu conhecimento em situações práticas do trabalho.

Por um lado a gamificação utiliza princípios como design de jogos, feedback, desafios, a andragogia tem como fundamento a abordagem no aprendizado auto dirigido, onde os adultos buscam o conhecimento de forma significativa com fundamentos em suas vivências e necessidades práticas. Segundo Knowles(1980), os adultos aprendem melhor quando o processo de aprendizado é relevante para sua vidas pessoais ou profissionais, permitindo que eles apliquem o conhecimento inteiramente adquirido diretamente no dia a dia.

Ao trabalhar a gamificação juntamente com a andragogia, apresenta-se uma atmosfera de aprendizagem crucialmente eficiente para adultos, promovendo a motivação, engajamento juntamente com a apresentação dos conteúdos de formas aplicáveis e significativas. Colocando em âmbito empresarial cujo o foco é treinamento, a gamificação pode ser usada para construir simulações de problemas reais do ambiente corporativo, colocando em prática as soluções dos mesmos e obtendo o feedback em tempo real. Alinhando-se inteiramente com os rudimentos da andragogia que mostram que os adultos preferem aprender através de experiencias praticas e solucionar problemas que refletem situações do seu cotidiano. Assim afirma Pereira (2020, p.45):

> A utilização da gamificação no contexto da andragogia é uma estratégia poderosa para engajar adultos em processos de aprendizagem, pois valoriza a experiência prévia e a autonomia dos aprendizes, ao mesmo tempo em que torna o aprendizado mais motivador e dinâmico.

A gamificação facilita o desenvolvimento de competências essenciais do mercado de trabalho contemporâneo, como trabalho colaborativo, habilidades de lideranças e resolução de conflitos. Espaços interativos e competitivos podem ser criados para impulsionar habilidades de maneira envolventes, proporcionado um espaço para que os colaboradores compartilhem experiências e aprendam uns com os outros. Esses aspectos colaborativos estão alinhados com a andragogia, que reconhece a importância do aprendizado social e da troca de conhecimentos entre pares.

Mediantes as pesquisas e leituras que demonstram que programas de treinamento gamificados aumentam a retenção de conhecimento e desempenho profissional de forma

significativa. Integrando técnicas da andragogia a programas que se tornam ainda mais eficiente, pois atendem necessidades específicas do público alvo. Dessa forma, a gamificação aplicada junto a andragogia, se apresenta como uma metodologia poderosa para alavancar a empresabilidade, preparando adultos para enfrentar desafios crescentes do mercado de trabalho atual e evitando a rotatividade de colaboradores, colocando o colaborador como principal eixo da empresa. Confirmando o que Oliveira (2019, p.102) diz:

> A aplicação de técnicas de jogos no ambiente empresarial é uma estratégia inovadora para aumentar o engajamento dos colaboradores, promover a colaboração e desenvolver habilidades essenciais para o sucesso organizacional.

4. ESTUDO DE CASO

Iniciamos a apresentação de algumas pesquisas, que mostram a falta que uma boa gamificação faz a uma empresa e como a mesma sendo bem aplicada pode elevar os princípios de uma equipe boa e apta a evoluir habilidades e garantir sucesso no objetivo que é retenção de talentos.

A estratégia de gamificação vem ganhando destaque no contexto empresarial como forma de engajar colaboradores, desenvolver habilidades e promover resultados mais eficazes. Santos (2019, p.78) diz, “A gamificação tem se destacado no contexto empresarial como uma ferramenta eficaz para engajar colaboradores e melhorar o desempenho organizacional, ao utilizar mecânicas de jogos que estimulam a motivação e o comprometimento dos colaboradores.”

Diante disso, a inserção da gamificação no ambiente de trabalho e sua relação com a empregabilidade se mostram temas relevantes e oportunos para investigação, visando compreender melhor o impacto e os desafios dessa prática.

Portanto, este artigo utiliza as duas empresas abaixo para efeito de comparação e demonstração do uso da gamificação e a falta da mesma. Colocando a gamificação como ponto positivo para a retenção de talentos e evitando o rodízio de colaboradores.

4.1. SILDA COSMÉTICOS: LACUNAS A SEREM PREENCHIDAS

Partimos da ideia de que a gamificação junto a andragogia, se bem aplicada pode de fato elevar o conhecimento de um indivíduo ou de uma equipe toda quando se fala dento do âmbito empresarial. No primeiro momento encontramos uma empresa no setor comercial, que abriu as portas para participar de uma observação para este artigo, sem conhecimento algum sobre o que é pedagogia empresarial, apresentamos isso como um ponto crucial para evolução de uma boa gestão de colaboradores. Nota-se que não há uma organização estrutural dos colaboradores, o que é de suma importância para uma boa evolução dos colaboradores, onde cada um possa explorar seu setor e adaptá-lo para se tornar mais eficiente, assim aumentando suas habilidades e produtividade. Pois segundo Ferreira:

> A inovação em empresas de médio porte desempenha um papel crucial para a competitividade e o crescimento sustentável, uma vez que estas empresas enfrentam o desafio de inovar com recursos limitados e, ao mesmo tempo, manter-se ágeis e adaptáveis em um mercado em

constante mudanças.

Podemos notar que diferente de grandes empresas, que costumam ter mais recursos para investir mais, as empresas de médio porte precisam inovar com mais criatividade e eficiência para se manterem competitivas. Ao mesmo tempo adquirindo vantagens: a agilidade para processos e se reposicionar rapidamente no mercado, um jogo de cintura empresarial, onde inovação não é apenas uma vantagem e sim uma necessidade de sobrevivência no mercado contemporâneo.

Sabendo disso, apresentamos um material coletado in loco onde percebemos a visão de um lojista para o uso da gamificação ao seu favor, foram feitas 13 perguntas e a pesquisa obteve um resultado já previsto pois já sabendo desde o início que a loja não possui um plano para uso da gamificação, sendo assim muitas respostas foram respondidas com tom de curiosidade.

E a principal área que o lojista viu que poderia ser beneficiada foi o setor de vendas físico, pois o comércio tem uma rotina exaustiva, formada pelas tendências do momento, com cenários de mutações constantes e novas demandas. A inovação poderia ser uma vantagem em meio a tempos de globalização e competitividade de empresas e também fazer seu negócio ser sustentável. Colocamos como principal instrumento para inovação, engajamento e satisfação do colaborador com sua ferramenta de trabalho, visto que se torna a cara do seu negócio, assim, motivar esse setor é crucial para que haja mobilização dos mesmos para as tarefas diárias em prol da qualidade dos serviços.

A mesma deixa em evidências que existe lacunas que impedem a implementação da gamificação em seu negócio, por exemplo, não ter ninguém qualificado para tomar frente disso e achar um gasto desnecessário com a criação de um setor voltado somente para a seleção e orientação de seus colaboradores. Mas que como primeiro passo para implementação dessa ferramenta seria encontrar alguém de confiança e capacitado para fazer isso com destreza e assim não ser um empecilho e sim uma alavanca para o sucesso. Assim diz Tidd (2088, p.37) A inovação em ambientes empresariais é crucial para o desenvolvimento sustentável das organizações, permitindo que estas se adaptem as rápidas mudanças do mercado e mantenham uma vantagem competitiva.

Assim afirmando que inovar não é somente um diferencial e sim uma necessidade para que assim as empresas possam se manter competitivas, em meio a globalização, atrair o consumidor se torna mais difícil, colocando as preferências dos consumidores em primeiro lugar. A inovação traz consigo novas formas de pensar e agir dentro do âmbito empresarial, sendo um processo que envolve a alteração cultural da organização que esta sendo implementada, mas quando se fala em inovação, é exatamente essa versatilidade que garante o sucesso a longo prazo.

A entrevistada, Antônia Riselhia do Carmo, que ocupa o cargo de gerente da loja Silda Cosméticos, coloca como ressalva que apesar de não ter em mente um futuro de utilização da gamificação em seu bem, acha que com auxílio da mesma poderia solucionar problemas internos como engajamentos e aprendizados, pontos que são fracos.

4.2. GERDAU: CAPACITAÇÃO COM REALIDADE VIRTUAL

A inovação nos processos de treinamentos nas indústrias é uma necessidade cada vez mais evidente, principalmente em setores que envolvam altos riscos operacionais,

como no caso a Gerdau, líder no setor de aço no Brasil, segundo o site Tiinside.

A Gerdau promove a simulação de um ambiente de trabalho onde o colaborador vivencia o que aprenderia em um treinamento convencional. Segundo WERBACH & HUNTER (2012):

> A gamificação, ao integrar elementos de jogos em contextos de aprendizado empresarial, estimula a motivação e o engajamento dos colaboradores, facilitando a assimilação de conhecimento e o desenvolvimento de habilidades essenciais.

Conseguimos notar bem a essência da gamificação no ambiente corporativo, destacando algo fundamental, o uso de mecânicas de jogos não serve apenas para "divertir", mas para motivar os colaboradores de maneiras estratégicas e assim trabalhando a empresabilidade dos mesmos. A ferramenta permite que o aprendizado seja significativo, pois o processo trabalha a memorização junto a prática, e assim que avança de fases e se depara com desafios, o jogador treinador aprende as consequências de suas ações ou inação, ao ignorar normas de seguranças.

Segundo o especialista Professor Luiz Barna, da Faculdade Cásper Líbero, essa metodologia potencializa os resultados ao colocar o conteúdo mais acessíveis e naturais para o usuário. A ferramenta também traz consigo benefícios organizacionais importantes. Burke (2014) fala que, A gamificação nas organizações aumenta a motivação dos colaboradores, melhora o engajamento e pode elevar a produtividade, além de contribuir para uma cultura corporativa mais dinâmica e inovadora. De acordo com Francisco Fortes, vice-presidente de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional da Gardeu, a Realidade Virtual(RV), trouxe mais agilidade aos treinamentos, diminuindo a necessidade aulas extensas e provas sobre os temas. Otimizando o tempo dos operadores que podem voltar a suas funções rapidamente e agilizando as avaliações e certificações dos colaboradores, para a empresa, esse ganho de produtividade pode ser crucial.

Outro ponto na utilização da gamificação em treinamentos é a contemplação de três chaves de desenvolvimento profissional: o conhecimento, a habilidade e a atitude. O conhecimento é promovido pelo conteúdo técnico transmitido no jogo; a habilidade é estimulada pela prática dos movimentos e reações dentro do ambiente virtual; e a atitude é formada ao fazer o operador reconhecer e dar importância aos procedimentos de segurança no dia a dia. Kapp (2012) fala que, A gamificação no desenvolvimento profissional pode promover a aquisição de novas habilidades, aumentar a colaboração entre equipes e melhorar a capacidade de resolução de problemas, criando um ambiente de aprendizado contínuo e engajado, essa citação aponta os principais benefícios da gamificação no desenvolvimento profissional, ao incorporar esse elementos de forma interativa e prática, torna o aprendizado mais envolvente e eficaz. É interessante como o uso de jogos transforma treinamentos teóricos e estatísticos em experiências significativas onde os colaboradores se sentem ativos e autônomos para solucionar desafios reais.

Como essa experiência de aprendizagem, conseguimos notar um importante ambiente de trabalho de alto risco proporcionado pela empresa em questão, se tratando de segurança, cada segundo conta e uma reação ágil podem evitar acidentes e salvar vidas. O treinamento da equipe de forma totalmente interativa e imersa na realidade virtual, desenvolve as habilidades de prevenção de riscos aos operadores.

Assim, ao adotar a realidade virtual como gamificação em seus treinamentos, a Gerdau contribui para a criação de cultura de segurança robusta e essencial para proteção de seus colaboradores e o sucesso das operações industriais.

5. METODOLOGIA

A pesquisa propõe uma metodologia qualitativa para investigar o impacto da gamificação na empregabilidade, com ênfase na sua interação com os princípios da andragogia. Essa abordagem permitirá explorar em profundidade as experiências e percepções de profissionais e empresas que implementam práticas gamificadas, fornecendo uma compreensão rica e contextualizada do fenômeno, e contribuindo para a construção de conhecimento sobre o tema.

A investigação se justifica pela necessidade de preencher lacunas no conhecimento sobre a eficácia da gamificação no contexto da empregabilidade, bem como a importância de considerar a interação dessas práticas com os princípios da andragogia. Costa & Almeida (2021, p.52) falam:

> A gamificação surge como uma solução para lacunas no ambiente corporativo, promovendo engajamento e satisfação ,o que contribui para retenção de talentos e reduz a rotatividade de colaboradores, ao proporcionar um ambiente mais motivador e alinhado com os interesses dos colaboradores.

Identificar os benefícios, desafios e possíveis ajustes dessas estratégias pode contribuir para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas e desenvolvimento de habilidades no ambiente corporativo e diminuir a rotatividade do quadro de colaboradores.

Os principais objetivos da pesquisa incluem investigar de forma aprofundada o impacto da gamificação na empresabilidade, compreender a interação dessas práticas com os princípios da andragogia, bem como analisar as experiências e percepções de profissionais e empresas que adotam a gamificação. Além disso, busca-se identificar possíveis contribuições para a prática e sugestões para pesquisas futuras.

5.1. PESQUISA

A análise dos métodos de pesquisa utilizados para comparar o impacto da gamificação nas empresas incluiu a revisão minuciosa de uma ampla variedade de estudos empíricos, realizados com o objetivo específico de identificar os diferentes tipos de abordagens adotadas para investigar o tema em questão, foram considerados não apenas estudos experimentais, mas também estudos de caso repletos de informações valiosas e pesquisas de campo meticulosamente conduzidas, permitindo assim uma análise extremamente abrangente e aprofundada sobre o impacto da gamificação nas empresas. Essa abrangência de métodos de pesquisa adotados garantiu uma visão holística e ampla sobre o assunto, permitindo a obtenção de insights valiosos e conclusões sólidas, pois segundo lakatos & marconi (2017, p.14):

> A pesquisa científica é fundamental para o avanço do conhecimento, pois permite a descoberta de novas informações, o questionamento de teorias

existentes e o desenvolvimento de tecnologias e soluções para problemas sociais e econômicos.

- Tipo de pesquisa: O artigo utilizou dois métodos de pesquisas, bibliográfica, envolvendo consulta a análise de fontes escritas já publicadas sobre o tema, com objetivo em coletar e obter uma compreensão mais ampla e profunda sobre o assunto. Também foi realizado uma pesquisa in loco, observando, e coletando informações específicas em uma loja de cosméticos situada na cidade Manaus/AM, através de uma entrevista realizada com a gerência da mesma, informações valiosas que proporcionaram uma perspectiva mais rica e realista do fenômeno estudado.
- Universo e amostra: Neste documento o universo de pesquisa se refere a empresas e as amostram foram duas empresas que foram colocadas em comparação com o objetivo de colocar em evidência os benefícios que a gamificação trás para os colaboradores e na retenção de talentos.
- Procedimentos de coleta: São elementos essenciais em qualquer pesquisa, pois garantem que as informações obtidas sejam de qualidade, confiáveis e consistentes. A seleção cuidadosa dos instrumentos de coleta é crucial para alcançar esses objetivos. Neste estudo, foram utilizados diversos métodos de coleta, como questionários, observações diretas e análise de documentos e registros, o que permitiu diversificar as fontes de informação e reduzir possíveis vieses.

Foram aplicados para captar informações diretas e específicas sobre a percepção dos colaboradores e da gerência em relação ao uso da gamificação na empresa. Esses instrumentos são eficazes para obter opiniões, impressões e dados qualitativos que ajudam a entender melhor o impacto percebido da gamificação. A observação direta foi outro método utilizado para registrar práticas e comportamentos no ambiente de trabalho que, em alguns casos, poderiam não ser mencionados durante as entrevistas ou questionários.

Esse método permitiu identificar nuances comportamentais e operacionais, oferecendo um panorama mais detalhado do contexto da pesquisa. Além disso, documentos e registros foram analisados para fornecer uma base sólida e histórica, sustentando ou, por vezes, desafiando as percepções obtidas por meio de questionários e entrevistas. Esse recurso trouxe um contexto adicional ao estudo, ajudando a compreender a evolução e os resultados práticos das práticas de gamificação.

- Instrumentos de pesquisa: Os instrumentos de pesquisa são determinantes para garantir a validade e a confiabilidade de estudos acadêmicos. Entre os tipos de instrumentos empregados estão os questionários, entrevistas, observações diretas, documentos e registros, cada um com características próprias que enriquecem a coleta de dados.

A escolha do método mais adequado depende da natureza e dos objetivos do estudo, e a validação prévia dos instrumentos selecionados assegura que eles realmente capturam o que se pretende investigar. Cada instrumento apresenta vantagens e desvantagens: questionários, por exemplo, são eficazes para grandes amostras, mas podem ser menos profundos; já as entrevistas oferecem dados ricos, embora possam ser mais difíceis de generalizar.

- Procedimentos de análise: Na etapa de procedimentos de análise, a análise de dados consiste em um processo de coleta, processamento e interpretação das informações obtidas, buscando deduzir conhecimento relevante e chegar a conclusões fundamentadas.

Nesse estudo, a análise incorporou métodos estatísticos e computacionais, os quais foram fundamentais para identificar padrões e relações nos dados. Esse processo é essencial para estabelecer conclusões robustas que ajudem a entender o impacto da gamificação nas empresas e nos colaboradores

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo investigou o impacto da gamificação como estratégia para aumentar a empresabilidade, destacando sua importância na formação de competências essenciais para o mercado de trabalho contemporâneo. Através da análise de estudos de caso e da aplicação de princípios andragógicos, evidenciou-se que a gamificação não apenas melhora o engajamento e a motivação dos colaboradores, mas também facilita o desenvolvimento de habilidades críticas como resolução de problemas, trabalho em equipe e liderança.

Os resultados demonstram que empresas que implementam práticas gamificadas em seus processos de recrutamento e treinamento observam não apenas um aumento na retenção de conhecimento, mas também uma melhora significativa na dinâmica de trabalho, contribuindo para a redução da rotatividade de colaboradores. Isso reforça a ideia de que a gamificação, ao criar ambientes de aprendizado interativos e desafiadores, se torna uma ferramenta indispensável para o desenvolvimento profissional contínuo e a atração de novos talentos.

Além disso, a pesquisa ressaltou a necessidade de um alinhamento entre gamificação e andragogia, criando um ambiente de aprendizado significativo que respeita as experiências e autonomia dos profissionais. Essa sinergia potencializa o impacto da gamificação, preparando os colaboradores para enfrentar os desafios do mercado em constante evolução.

Em suma, a gamificação emerge como uma metodologia eficaz para promover a empresabilidade, destacando-se como uma estratégia inovadora que pode transformar a forma como as organizações desenvolvem suas equipes e se adaptam às demandas do ambiente corporativo. Os insights obtidos neste estudo oferecem uma base sólida para futuras pesquisas e aplicações práticas na área de recursos humanos, enfatizando a importância de integrar abordagens dinâmicas e interativas no desenvolvimento de competências profissionais.

REFERÊNCIAS

[1] BURKE, B. Gamify: How Gamification Motivates People to Do Extraordinary Things. Bibliomotion, 2014.

[2] COSTA, R. P.; ALMEIDA, S. M. Gamificação e Retenção de Talentos: Estratégias para Reduzir a Rotatividade nas Empresas. Editora RH e Inovação, 2021.

[3] DETERDING, S.; DIXON, D.; KHALED, R.; NACKE, L. From Game Design Elements to Gamefulness: defining 'gamification'. In: Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments, 2011, Tampere, Finland. p. 9-15. ACM, 2011.

[4] FERREIRA, A.; SILVA, R. Gamificação e Andragogia: Estratégias para o Aprendizado de Adultos . Editora Educação Contemporânea, 2020.

[5] FERREIRA, J. R.; COSTA, M. S. Inovação em Empresas de Médio Porte: Estratégias e Desafios para a Competitividade. São Paulo: Editora Inovação Empresarial, 2019.

[6] KAPP, K. M. The Gamification of Learning and Instruction: Game-Based Methods and Strategies for Training and Education. Pfeiffer, 2012.

[7] LAKATOS, E. M., & MARCONI, M. De A. (2017). Fundamentos de metodologia científica (7º ed.) São Paulo: Atlas.

[8] OLIVEIRA, R. S. (2019). Gamificação no ambiente corporativo: estratégias e técnicas para o engajamento e produtividade. Rio de Janeiro: Gestão Moderna.

[9] PEREIRA, L. F.; SOUZA, A. C. Desenvolvimento de Competências para o Mercado de Trabalho: Preparação e Resiliência no Contexto Empresarial. Editora Gestão e Carreira, 2020.

[10] PEREIRA, L. F. (2020). Gamificação e Andragogia: estratégias para o engajamento na aprendizagem de adultos. São Paulo: Educação Moderna.

[11] SANTOS, M. A.; OLIVEIRA, L. C. Gamificação no Ambiente Corporativo: Estratégias de Engajamento e Produtividade. Editora Gestão e Inovação, 2019.

[12] SOUZA, R. Gestão de Inovação em Pequenas e Médias Empresas. São Paulo: Editora Atlas, 2018.

[13] WERBACH, K.; HUNTER, D. For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Wharton Digital Press, 2012.

[14] LINKEDIN. Desvendando as raízes da gamificação: o que é essa história. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/desvendando-ra%C3%ADzes-da-gamifica%C3%A7%C3%A3o-o-que-essa-hist%C3%B3ria-hh2nf?originalSubdomain=pt>. Acesso em: 9 nov. 2024.

[15] TIINSIDE. Gerdau usa gamificação e realidade virtual para treinamentos com segurança. Disponível em: https://tiinside.com.br/05/09/2016/gerdau-usa-gamificacao-e-realidade-virtual-para-treinamentos-de-seguranca/?amp

[16] ANTLIA. História da gamificação. Disponível em: <https://antlia.com.br/artigos/historia-da-gamificacao/>. Acesso em: 9 nov. 2024.

Capítulo 13

A importância da educação continuada e as tecnologias educacionais pós-pandemia

Geovana de Almeida Tavares[1]
Larissa de Souza Ribeiro[1]
Steicy Vitória Ribeiro dos Santos[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: Este artigo investiga a importância da educação continuada no cenário pós-pandemia, enfatizando a adoção de tecnologias educacionais como ferramentas cruciais para a formação de professores e a promoção da aprendizagem de alunos. A pandemia de covid-19 trouxe desafios significativos para o sistema educacional, acelerando a transição para o ensino híbrido e remoto, o que ressaltou a necessidade de uma capacitação docente contínua para que educadores pudessem lidar eficazmente com novas metodologias e ferramentas digitais. A pesquisa se baseia em revisões bibliográficas relacionadas ao tema, permitindo uma compreensão mais profunda dos desafios e necessidades enfrentados durante esse período. Este estudo revisa trabalhos recentes que demonstram como a formação continuada, em conjunto com a implementação de recursos tecnológicos, pode não apenas melhorar os resultados educacionais, mas também preparar professores e alunos para os desafios do futuro. O artigo conclui que a implementação eficaz dessas tecnologias depende não apenas de infraestrutura adequada, como também de políticas que incentivem a capacitação docente e o desenvolvimento de competências digitais, promovendo um ambiente educacional mais adaptável e inclusivo.

Palavras-chave: Pandemia; Tecnologias; Ensino híbrido; Formação de professores.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 constituiu um dos mais relevantes desafios ao redor do mundo enfrentados pelos sistemas educacionais, que passaram por mudanças rápidas e abruptas no desenvolvimento do ensino e aprendizagem, no seu formato física, híbrido e virtual. Esta mudança drástica expôs o caráter 'frágil' de certas estruturas educacionais, principalmente quando se tratou de desvantagem tecnológica e falta de preparo para métodos de ensino à distância. O novo distanciamento social obrigou milhões de professores e alunos a trocarem de ensino e aprendizagem por um novo modo de ensinar e aprender, trazendo à tona a necessidade de usar urgentemente recursos digitais, colaborar em aplicativos e fazer aulas online. Dentro deste caos, a educação continuada e as tecnologias educacionais mostraram-se verdadeiros salvadores, possibilitando a continuidade da inovação dentro da educação.

A prática de formar professores tornou-se vital para ensiná-los como ter as habilidades necessárias para ministrar aulas em formato virtual. Desde a gestão dos formulários digitais até fazer novos métodos pedagógicos, os educadores tiveram que improvisar reparos e se acertar rapidamente a novas exigências, muitas vezes em um curto tempo de resposta para dentro da urgência. Esse contexto trouxe uma evidência ainda maior sobre o papel da educação continuada, a qual tornou-se vital para sustentar as habilidades necessárias dos instrutores a se adaptarem a mudanças de forma abrupta. Além disso, as tecnologias educacionais passaram a ser vistas como soluções indispensáveis, indo de inovações emergentes a necessidades irreparáveis do novo ecossistema educacional.

Assim sendo, a atualidade exige, para os fins deste estudo, uma análise da continuidade e do uso das tecnologias educacionais em suas virtudes e contribuições à qualidade do ensino na era pós-pandêmica da educação. Um dos objetivos específicos do estudo terá, ainda, a descrição do papel das tecnologias educacionais como meios para transformação e democratização do ensino e da aprendizagem em termos de manter a acessibilidade e inclusão nas configurações híbrida e presencial. Este estudo também será o espaço para abrir a análise da percepção dos educadores e dos educandos sobre a tecnologia e sua atividade na educação, focando nos desafios e oportunidades conquistados, no cenário pós-pandêmico.

2. EDUCAÇÃO CONTINUADA

Entende-se por Educação Continuada todo o processo do que se aprende ao longo da vida, o que possibilita que profissionais de várias áreas incluindo a educação se mantenham atualizados e propícios a enfrentar os desafios e inovações de sua área de trabalho. Esse tema não se baseia somente ao conhecimento técnico, mas também contém o desenvolvimento de habilidades sociais, emocionais e adaptativas, fundamentais em um mundo em constante mudança. De acordo com Freitas (2020, p.145)

A formação continuada é fundamental para os educadores, pois permite que eles adquiram novos conhecimentos e habilidades, especialmente em contextos que exigem adaptações rápidas, como o ensino remoto, além de contribuir para o aprimoramento contínuo da prática pedagógica.

O nível mundial da situação da Pandemia do Covid-19 causou o desenvolvimento de tecnologias educacionais, que já haviam dado indícios do seu potencial, mas também mudou as interações e a participação do professor e do aluno no processo de

aprendizagem. Na maioria dos casos, os instrutores foram colocados em situações conflitantes, onde eram obrigados a usar novas estratégias de ensinos, visto que a pandemia atingiu significativamente o modo de ensinar, nesta linha de pensamento Moran(2020, p. 78) afirma que gerou a imperiosa necessidade de capacitar os professores para o uso eficaz das tecnologias digitais, uma competência que, em muitas vezes, não fazia parte da formação inicial dos educadores.

No pós-pandemia, as tecnologias educacionais se estabeleceram como parceiras inalteráveis na educação. Segundo Silva e Andrade (2022), "a incorporação de tecnologias educacionais na prática pedagógica deve ocorrer de maneira orgânica, demandando que os profissionais da educação permaneçam em um processo contínuo de atualização e aprendizado."

Nesse contexto, a formação continuada proporciona uma rota para que os docentes não só dominem as ferramentas tecnológicas, mas também as melhores práticas pedagógicas no emprego dessas tecnologias. Pimenta, afirma que

> Os cursos de formação, oficinas e seminários sobre ensino à distância e híbrido tornaram-se essenciais para que os professores proporcionem uma experiência de aprendizado mais rica e relevante aos seus estudantes. A educação continuada é crucial para que os professores possam explorar ao máximo as ferramentas tecnológicas, transformando-as em meios eficazes de ensino e aprendizado (2019, p.134)

Desta forma, a educação contínua não só aprimora a competência dos docentes no uso das ferramentas tecnológicas, mas também os capacita a aplicá-las de forma estratégica e significativa, promovendo um ensino mais dinâmico e adaptado às necessidades dos estudantes. Assim, o investimento em formação contínua é visto como um alicerce para o sucesso do uso das tecnologias em sala de aula, visto permite que elas se tornem verdadeiros meios de mediação no processo de aprendizagem.

3. IMPACTO DA PANDEMIA NA EDUCAÇÃO PRESENCIAL

A pandemia do Covid-19 revelou as fragilidades do sistema educacional em nível global. Em questão de dias, muitas escolas, universidades e centros educacionais foram obrigados a mudarem sua rotina escolar, que antes era tradicional para a entrega de ensino a distância, criando uma transformação sem anúncios a respeito a como aprendemos e ensinamos. Para muitos docentes, foi uma mudança rápida e que exigiu muitos dos docentes e discentes, salientando a necessidade urgente de desenvolver uma formação contínua adequada que pudesse corresponder às demandas e requisitos pedagógicos e tecnológicos gerados pelo novo paradigma. Após a declaração de emergência da OMS (2020) do mais alto nível de pandemia por Covid-19, todas as instituições de ensino ao redor do mundo tiveram suas atividades presenciais afetadas. Mais de 1 bilhão de estudantes, não importa a faixa etária, de todo o mundo foram afetados devido ao fechamento de suas escolas e universidades devido ao COVID-19 (UNESCO, 2020; UNICEF, 2020). Os números de estudantes afetados correspondem a cerca de 90% dos estudantes matriculados no mundo (UNESCO, 2020). Emergiria daí uma maciça migração da educação presencial para a online onde rapidamente milhões de docentes passaram a ensinar por meio de computadores. Até o mês de março “países na África, Ásia, Europa, Oriente Médio, América do Norte e América do Sul anunciaram ou

implementaram o fechamento de escolas e universidades e a maioria das universidades aplicaram fechamentos localizados (KHATIB, 2020, p.1)

No Brasil, o Ministério da Educação (MEC), junto com o Comitê de Emergência do MEC, em março de 2020, se reuniu no intuito de desenvolver medidas para evitar a propagação da COVID-19 decretando o fechamento temporário das instituições de ensino (Brasil, 2020). A fim de atenuar os futuros problemas, alunos e docentes foram instigados a procurar novas formas de dar continuidade ao percurso de aprendizagem.

As tecnologias educacionais, que muitas vezes eram apenas suplementares, se tornaram as peças-chave para continuar o processo educacional, criando um novo paradigma para o futuro de aprender. A pandemia de COVID-19 forçou uma transição sem precedentes para o ensino remoto, expondo a desigualdade digital e a falta de preparo para o uso de tecnologias educacionais em muitos sistemas educacionais ao redor do mundo (HODGES et al., 2020).

Nesse contexto, ficou evidente que muitos países e instituições não estavam prontos para lidar com a migração repentina para o ensino à distância. A carência de infraestrutura adequada, tanto para professores quanto para alunos, evidenciou o abismo entre os diferentes níveis de acesso à tecnologia, criando uma crise educacional que transcendeu as questões de saúde pública.

Além disso, muitos professores, sem treinamento prévio no uso de plataformas digitais e metodologias de ensino online, enfrentaram dificuldades Iniciativas emergenciais de formação docente foram implementadas, com o intuito de capacitar professores para lidar com as plataformas digitais.

Dhawan (2020) destaca, que as tecnologias educacionais deixaram de ser uma mera inovação para se tornarem um elemento central no processo de ensino-aprendizagem, permitindo não apenas a continuidade do ensino durante a pandemia, mas também abrindo caminho para práticas pedagógicas mais inclusivas e personalizadas.

Além de garantir que o aprendizado continuasse, essa integração permitiu que práticas pedagógicas mais inclusivas e personalizadas fossem implementadas. O que antes era visto como uma solução emergencial, agora se mostra uma parte plena do sistema educacional. A incorporação de tecnologias educacionais não apenas garante que o ensino possa continuar em situações de crise, mas também oferece oportunidades para uma educação mais acessível, flexível e adaptada às necessidades de cada aluno.

4. INCLUSÃO DIGITAL E ACESSIBILIDADE: COMO AS TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS TRANSFORMARAM O ENSINO

A pandemia levou a uma revolução no ensino, resultando na rápida implementação de tecnologias educacionais e identificação de questões críticas, como inclusão digital e acesso. Em um mundo onde o ensino remoto foi a única maneira das pessoas continuarem a ter aproximação à educação, a desigualdade de acesso à tecnologia revelou ao mundo as profundas diferenças sociais e regionais. Nesse contexto, as escolas, que tradicionalmente operavam com métodos mais convencionais, estão gradualmente se adaptando a essa realidade tecnológica. Para que a transformação do ensino-aprendizagem seja efetiva, é imprescindível que as tecnologias educacionais sejam implementadas com foco na inclusão digital e na acessibilidade, garantindo que todos os alunos tenham oportunidades iguais de aprendizado" (ALMEIDA, 2022, p. 88).

As tecnologias educacionais oferecem uma variedade de ferramentas que aumentam a acessibilidade, além disso, materiais educativos podem ser formatados em diferentes mídias como vídeos, podcasts e textos simplificados, atendendo a diversas necessidades. Tais tecnologias, como plataformas de ensino a distância, vídeos educativos e aplicativos interativos, tornaram-se ferramentas fundamentais para a continuidade do aprendizado. No entanto, sua eficácia dependeu da capacidade de todos os alunos de acessá-las e utilizá-las.

A pandemia evidenciou a desigualdade no acesso à tecnologia. Em muitos lugares, alunos de comunidades vulneráveis não tinham acesso a dispositivos ou internet de qualidade, o que limitou sua capacidade de participar do aprendizado remoto, conforme relata Souza (2023)

> A pandemia expôs as disparidades existentes no acesso à tecnologia, sublinhando a necessidade urgente de iniciativas que promovam a inclusão digital, a capacitação em habilidades tecnológicas e a criação de políticas públicas que garantam a equidade no uso das ferramentas digitais, especialmente nas comunidades mais vulneráveis. (P. 52)

Iniciativas para fornecer equipamentos e internet, como parcerias com empresas de telecomunicações e doações de tecnologias, são fundamentais. Além de garantir o acesso, é essencial promover a literacia entre alunos e educadores. As habilidades digitais são agora essenciais para o sucesso acadêmico e profissional, tornando-se uma parte integral da educação moderna. A utilização de tecnologias facilita a implementação de Aprendizagem Baseada em Projetos - ABP, onde os alunos trabalham em projetos colaborativos, essa abordagem permite que os estudantes aprendam de maneira contextualizada, desenvolvendo habilidades como trabalho em equipe, comunicação e pensamento crítico.

As tecnologias educacionais têm o potencial de revolucionar o ensino-aprendizagem, especialmente em termos de acessibilidade e inclusão digital. No entanto, para que essa transformação seja verdadeiramente eficaz, é necessário um esforço conjunto entre escolas, educadores, governo e comunidades.

5. DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA EDUCAÇÃO HÍBRIDA

O modelo educacional híbrido prevê uma mistura de aulas em formas físicas e remotas, ele foi elaborado em resposta aos desafios educacionais modernos como uma abordagem que, de fato, não pode ser evitada. Este modelo não apenas alterou os processos de ensino e aprendizagem, mas também criou uma série de desafios e apresentou oportunidades que devem ser concentradas para facilitar o poder total do sistema de ensino e aprendizagem.

A aprendizagem híbrida é mais que apenas um sistema que substitui aulas presenciais por aulas online; é um paradigma transdisciplinar que atravessa várias esferas e formas de aprendizagem.

Consequentemente, é aceito que as tecnologias digitais podem complementar e aprimorar as práticas educacionais dos professores. Após o surto da pandemia da COVID-19, por exemplo, mudanças radicais foram introduzidas onde um sistema educacional tradicional baseado em conteúdo e orientado para o professor era praticado, para um sistema educacional onde vários locais de aprendizagem e pontos de vista eram

envolvidos por meio de interações online. Moran(2018), um especialista em educação e tecnologias, afirma que

> A educação híbrida é uma oportunidade de repensar as práticas pedagógicas, integrando tecnologias e novos modos de ensinar e aprender, favorecendo um ensino mais colaborativo e significativo, que permite atender às diferentes necessidades dos estudantes e prepara-os para os desafios do mundo digital e interconectado. (P.95)

Sendo assim, encontrar novas e motivadoras formas de manter a atenção dos alunos, fazendo uso de metodologias ativas e recursos interativos se faz necessário.

A mudança do ensino presencial para o ensino híbrido ou online requer uma mudança em como o relacionamento professor-aluno é definido em termos de comunicação e também na forma como a interação ocorre. Sua implementação requer que tanto professores quanto alunos possuam algum nível de alfabetização digital, ou seja, o modelo híbrido de educação é uma possibilidade na medida em que se enxergue a capacidade de cada aluno em potencializar sua experiência de aprendizagem de forma mais personalizada.

Por outro lado, a integração bem-sucedida da educação híbrida não ocorre por acaso e requer um plano tático sistemático. A personalização do ensino, por meio de plataformas digitais e recursos interativos, pode atender a diferentes estilos de aprendizagem e ritmos, permitindo que os educadores ajustem suas práticas pedagógicas com base no progresso e nas necessidades dos alunos (Baker, 2021; Green, 2022).

Além disso, a educação híbrida traz à tona questões de equidade no acesso à tecnologia e à internet, pois essa disparidade no acesso pode criar um fosso educacional entre os alunos de diferentes contextos socioeconômicos. Para mitigar essa desigualdade, é imperativo criar iniciativas de inclusão digital para garantir que todos os alunos tenham a oportunidade de se beneficiar da educação híbrida, independentemente de suas circunstâncias (Santos, 2022).

6. METODOLOGIAS ATIVAS E APRENDIZAGEM PERSONALIZADA

Diante da pandemia de COVID-19, a educação rompeu com as anteriores para adaptação às novas exigências, forçando as instituições educacionais a adotarem metodologias progressistas e de personalização para a continuidade do aprendizado. Perante tal situação, a Aprendizagem Baseada em Projetos (PBL) e a gamificação se destacaram como táticas inteligentes para manter engajados os alunos, até mesmo no cenário do ensino remoto. A gamificação, que consistia na aplicação de elementos do jogo em contextos educacionais, mostrou-se relevante durante a pandemia. No contexto do isolamento social, tais metodologias estavam acessíveis aos educadores, que mantinham os alunos envolvidos e propunham um aprendizado agradável, mesmo para aprendizagem não presencial. A personalização do ensino auxiliado por tecnologias educacionais foi crucial no contexto da pandemia, permitindo que o mesmo se ajustasse para atender os ritmos e necessidades de seus alunos. Segundo Machado e Silveira (2022), o uso de plataformas digitais e de ferramentas interativas na educação básica promoveram um aprendizado mais eficiente e acessível, enfatizando a autonomia e personalização do ensino de forma sem precedentes.

Embora as metodologias ativas e a aprendizagem personalizada tenham oferecido soluções importantes durante a pandemia, sua implementação não foi isenta de desafios. Um dos principais obstáculos foi a formação inadequada de muitos educadores para utilizar essas abordagens de forma eficiente. Para que as metodologias ativas sejam eficazes, é necessário que os professores dominem tanto as ferramentas digitais quanto as estratégias pedagógicas que envolva o aluno como protagonista do aprendizado. Com o advento do ensino remoto e das metodologias ativas, muitos educadores necessitaram de formação emergencial em tecnologias educacionais para ajustar suas práticas pedagógicas (Costa, 2022, p. 102).

No contexto pós-pandemia, as metodologias ativas e a aprendizagem personalizada têm o potencial de continuar desempenhando um papel crucial na educação. O ensino híbrido, que combina aulas presenciais com o uso de plataformas online, já se consolidou como uma tendência, e as metodologias ativas, que promovem uma participação mais engajada dos alunos, serão fundamentais para o sucesso desse novo modelo de ensino.

As metodologias ativas e a aprendizagem personalizada emergem como os novos pilares da educação contemporânea, especialmente no pós-pandemia. Esta mudança de modelo educacional não é somente uma resposta às limitações do ensino remoto, mas uma possibilidade de repensar como o conhecimento é ensinado e adquirido. A personalização do aprendizado não apenas atende às necessidades individuais dos alunos, como também promove um ambiente mais inclusivo e colaborativo.

Um aspecto importante na implementação de tais metodologias é a colaboração entre os educadores. A troca de experiências e práticas entre os docentes pode enriquecer o processo de ensino e aprendizagem.

> O trabalho colaborativo entre educadores é fundamental para o fortalecimento da comunidade escolar, para a troca de estratégias que favorecem a implementação de metodologias ativas de aprendizagem e para a criação de um ambiente pedagógico mais dinâmico e inclusivo, que atende às necessidades de todos os alunos. (VALENTE, 2021, 89)

Plataformas online, como fóruns e redes sociais educacionais, podem servir para fomentar essa colaboração, permitindo que os educadores compartilhem recursos, desafios e sucessos.

A integração de tecnologia educacional também é vital para o sucesso das metodologias ativas. O uso de ferramentas como plataformas de aprendizado adaptativo, aplicativos de gamificação e recursos multimídia permite aos alunos interagir de forma mais significativa com o conteúdo. A pesquisa de Souza e Almeida (2022) aponta que "a combinação de metodologias ativas com tecnologia não só potencializa o engajamento dos alunos como também facilita a compreensão de conceitos complexos através de experiências interativas". Este uso instrumental de tecnologia também pode contribuir para os estilos de aprendizagem individuais, permitindo que cada aluno encontre o caminho mais adequado a ele.

Outro fator importante é a avaliação formativa, que deve acompanhar essa nova abordagem pedagógica. A avaliação deve ser contínua e fornecer feedback imediato, permitindo que os alunos entendam seu progresso e áreas que precisam de melhoria. Isso é reforçado por Oliveira e Santos (2023), que afirmam que "as avaliações formativas não

apenas aumentam a motivação dos alunos, mas também são fundamentais para ajustar as práticas pedagógicas em tempo real".

A formação de professores que integra práticas reflexivas e o uso de tecnologias é essencial para atender às novas exigências do contexto educacional contemporâneo, promovendo a adaptação às mudanças rápidas e o desenvolvimento de estratégias inovadoras de ensino (PIMENTA, 2019, p. 112)

Ao combinar práticas reflexivas e o uso de tecnologias, os professores conseguem transformar o ambiente de aprendizado, tornando-o mais atrativo e relevante para os alunos de hoje. A reflexão constante sobre as estratégias de ensino permite que eles identifiquem pontos fortes e áreas que precisam de ajuste, adaptando as aulas para que realmente engajem os alunos.

7. METODOLOGIA

A revisão bibliográfica desempenhou um papel importante como referencial teórico que embasa esta pesquisa. Para compreender as particularidades da formação continuada e o efeito das tecnologias educacionais, especialmente no cenário de pandemia, foram analisados artigos científicos relevantes, publicações acadêmicas e relatórios institucionais. Esse processo possibilitou uma compreensão profunda das mudanças e adaptações que foram exigidas dos professores para o ensino presencial em contextos híbridos e remotos.

Os critérios de seleção das fontes para escolha das bibliografias foram rigorosos e priorizamos estudos sobre o desenvolvimento de competências digitais para docentes, as metodologias híbridas e a inclusão digital. Na identificação das pesquisas foram privilégios aqueles publicados nos últimos cinco anos e também elaborados por autores de importância que estejam vinculados a uma instituição internacional, como a UNESCO e o UNICEF, trazendo uma visão global a respeito da mudança da educação em tempos de crise.

Além disso, a revisão da literatura contribuiu para o reconhecimento dos desafios e potencialidades que envolvem as tecnologias educacionais, e as suas implicações para a democratização do ensino. Desta forma, foi possível embasar a pesquisa em uma compreensão mais ampla das variáveis que afetam o processo de formação continuada no que diz respeito à adaptação dos professores às novas exigências do ensino digital no período pós-pandemia,

8. PESQUISA

Este artigo foi feito por meio de estudos exploratórios, que teve como objetivo compreender o impacto da formação continuada de professores e o uso das tecnologias educacionais no contexto pós-pandemia. A educação continuada foi vista como um meio primordial para a atualização constante dos docentes, principalmente em um ambiente de constante mudança, como cenário educacional contemporâneo. A pandemia agilizou essa necessidade, o que deixou em evidência a fragilidade de muitos modelos educacionais tradicionais e a emergência de adaptação às novas realidades tecnológicas.

A pesquisa foi baseada em coleta de dados por meio de revisão bibliográfica e análise documental. No primeiro momento, foi realizada uma revisão detalhada de toda literatura existente a respeito da formação continuada dos professores, uso de tecnologias

educacionais e metodologia hibrida. A prioridade foi em estudos publicados nos últimos cinco anos, o que está incluso artigo acadêmicos, publicações institucionais e relatórios das organizações internacionais nos tempos de crise.

O cronograma da pesquisa seguiu um planejamento organizado em etapas: de início, foi realizada a revisão bibliográfica, o que garantiu uma base para a pesquisa. Em seguida, foi feita a análise dos documentos institucionais e relatórios de políticas educacionais. A partir desses estudos, foram extraídas informações necessárias para a compreensão do impacto da pandemia na formação continuada dos professores e das tecnologias educacionais nas práticas pedagógicas durante o ensino remoto e híbrido.

A análise dos dados foi tanto qualitativa como quantitativa. A parte qualitativa da análise foi baseada na divisão temática dos principais tópicos abordados nos documentos e na literatura revisada. Foram identificados vários temas importantes dentre eles estava o desafio enfrentado pelos professores na adaptação às novas tecnologias, o apoio institucional recebido e as mudanças nas metodologias de ensino. A parte quantitativa envolveu a análise das frequências de ocorrências de determinados temas e estratégias pedagógicas nos documentos analisados, como a utilização de plataformas digitais, a formação continuada e a inclusão digital.

Dessa forma, a pesquisa utilizou uma abordagem metodológica que combinou a revisão de literatura com a análise documental, permitindo uma compreensão abrangente das práticas pedagógicas adotadas pelos professores e dos processos de formação continuada em um contexto de crise.

As informações coletadas e analisadas foram fundamentais para identificar os principais fatores que influenciam a adaptação dos docentes às novas exigências educacionais e para propor recomendações para melhorar a formação e o uso das tecnologias educacionais no futuro

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de COVID-19 apresentou um cenário onde a educação foi forçada a evoluir rapidamente, revelando tanto as limitações quanto as oportunidades das tecnologias educacionais e da formação continuada dos professores. Esse momento crítico trouxe à tona a importância de sistemas educacionais flexíveis, capazes de sustentar o aprendizado mesmo em tempos adversos.

Este trabalho destacou como a educação continuada passou a ser um pilar essencial, oferecendo aos educadores as ferramentas necessárias para aprimorar suas práticas em ambientes híbridos e digitais.

Ao mesmo tempo, as tecnologias educacionais, mais do que uma resposta emergencial, tornaram-se fundamentais na democratização do ensino, ampliando o acesso ao aprendizado e promovendo uma educação mais inclusiva.

Contudo, o desafio permanece em tornar essas transformações acessíveis e sustentáveis. Existe uma necessidade constante de investir em políticas públicas que assegurem uma educação de qualidade e equânime, com tecnologias disponíveis para todos. O futuro da educação exige não apenas inovação tecnológica, mas um compromisso contínuo com práticas pedagógicas que respeitem as diversas realidades e necessidades dos alunos.

REFERÊNCIAS

[1] BRASIL. (2020). **Medidas do MEC para a COVID-19.** Disponível em: COVID-19 - Ministério da Educação /pec-g/33371-cne-conselho-nacional-de-educacao/90771-covid-19. Acesso em 10, outubro, 2024.

[2] COSTA, J. (2021). **A educação continuada e suas implicações na prática docente**. Editora Crv

[3] Dhawan, S. (2020). **Online Learning**: A Panacea in the Time of COVID-19 Crisis. *Journal of Educational Technology Systems*, *49*(1), 5–22. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0047239520934018. Acesso em 22, out, 2024.

[4] FERREIRA, L. (2021**). A importância da formação** contínua para os educadores. São Paulo. Editora: **Editora Lumen Juris.**

[5] FREITAS, A. M. de**. Educação e Formação de Professores**. São Paulo: Editora Moderna, 2020, p. 145.

[6] HODGES, C., MOORE, S., LOCKEE, B., MARTIN, A., & TRINIDAD, S. (2020). **The difference between emergency remote teaching and online learning.** Disponível em: er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning. Acesso em: 22, out, 2024.

[7] KHATIB, H. **Impacto da COVID-19** na educação global. (2020**).**

[8] MORAN, J. M**. A Educação Híbrida.** São Paulo: Papirus, 2018, p. 95.

[9] SILVA, R., & ANDRADE, M. (2022). **Inovações educacionais na era digital.** São Paulo:Moderna

[10] UNESCO. (2020). **Impacto da COVID-19 na educação**. Disponível em: /www.unesco.org /pt/articles/educacao-uma-crise-sem-precedentes. Acesso em 13, out, 2024.

[11] UNICEF. **COVID-19 e a educação: um chamado à ação**. (2020). Disponível em: www.unicef.org/brazil/historias/como-educadores-podem-falar-sobre-coronavirus. Acesso em 13, out, 2024.

[12] VALENTE, J. A**. Colaboração e Aprendizagem na Educação Contemporânea**. São Paulo: Papirus, 2021, p. 89.

Capítulo 14

A importância da mediação escolar no desenvolvimento de alunos com Transtorno do Espectro Autista

Cherliane do Nascimento Lopes[1]
Larissa Raniely de Souza Dourante[1]
Suzyane Freitas da Frota[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: Este artigo discute a importância da mediação escolar no desenvolvimento de alunos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em Manaus. Através de uma análise da literatura e entrevistas com mediadores, são abordados os desafios enfrentados por esses alunos, incluindo dificuldades de comunicação, interação social e adaptação ao ambiente escolar. O papel do mediador é destacado como essencial para o suporte acadêmico e emocional, além de enfatizar a necessidade de formação contínua e políticas públicas adequadas para garantir uma educação inclusiva. O modelo de mediação em Massachutts é também discutido, destacando boas práticas que podem servir de referência para a implementação de políticas públicas mais eficazes. Conclui-se que o fortalecimento da mediação escolar é crucial para promover o desenvolvimento integral dos alunos com TEA.

Palavras-chave: Mediação escolar. Desenvolvimento. Transtorno do Espectro Autista-TEA. Massachutts.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão de alunos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente escolar é um desafio que exige a implementação de práticas educacionais eficazes e sensíveis às necessidades desses estudantes. Em Manaus, a mediação escolar se destaca como uma estratégia crucial para promover a aprendizagem e o desenvolvimento de alunos com TEA. A mediação escolar não apenas facilita a adaptação dos alunos às dinâmicas escolares, mas também atua como um suporte essencial para os educadores e para a equipe pedagógica. Neste contexto, este artigo aborda a importância da mediação escolar para o desenvolvimento de alunos com TEA, analisando as características do transtorno, os desafios enfrentados no ambiente escolar e o papel dos mediadores, além de discutir a relevância das políticas públicas para garantir um acesso afetivo a esses profissionais.

2. CONCEITO DE TEA

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição neurodesenvolvimental com forte base genética, na qual os indivíduos podem apresentar dificuldades motoras, de comunicação e de interação social. Segundo Baron-Cohen (2000), o TEA pode ser explicado pela dificuldade em interpretar os estados mentais de outras pessoas, o que afeta a compreensão social, e por um foco acentuado em sistemas e padrões, características associadas a um cérebro mais sistematizador.

2.1. DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS

O TEA é caracterizado por desafios significativos em duas áreas principais: comunicação e interação social, além de comportamentos repetitivos e interesses restritos. A gravidade desses desafios pode variar amplamente, o que levou à criação de três níveis de suporte para classificar a intensidade das necessidades de cada indivíduo, conforme o Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5) da American Psychiatric Association (2013).

2.2. NÍVEIS DE SUPORTE NO TEA

2.2.1. NÍVEL 1 – REQUER SUPORTE (TEA LEVE)

Indivíduos com TEA de nível 1 geralmente conseguem se comunicar verbalmente, embora possam ter dificuldades em manter conversas longas ou interpretar sinais sociais mais sutis. Suas interações sociais podem ser comprometidas devido a uma compreensão mais limitada de normas sociais e a interesses restritos. Segundo a American Psychiatric Association (2013), “neste nível as dificuldades de interação sociais podem ser visíveis, mas os indivíduos geralmente funcionam com independência e requerem suporte mínimo para atividades cotidianas”.

2.2.2. NÍVEL 2 – REQUER SUPORTE CONSIDERÁVEL (TEA MODERADO)

Indivíduos com esse nível apresentam dificuldades mais acentuadas na comunicação e interação social. Podem falar, mas frequentemente têm problemas em iniciar ou manter diálogos e suas interações sociais são bastante limitadas. Além disso,

comportamentos repetitivos são mais frequentes e pode haver comprometimentos motores em alguns casos. Como descrito por Baron-Cohen (2008), “os indivíduos no nível 2 do TEA necessitam de apoio regular, pois suas habilidades de interação social são prejudicadas por uma dificuldade em entender as expectativas sociais e os sinais não-verbais”.

2.2.3. NÍVEL 3 – REQUER SUPORTE MUITO SUBSTANCIAL (TEA SEVERO)

No nível 3, o suporte necessário é mais intenso. As crianças geralmente não conseguem se comunicar verbalmente e suas interações sociais são extremamente limitadas. Além disso, podem apresentar comportamentos restritos ou repetitivos de forma intensa e comprometimentos motores e cognitivos mais evidentes. A American Psychiatric Association (2013) descreve que “os indivíduos com TEA de nível 3 apresentam dificuldades severas na interação social e comunicação, necessitando de suporte constante para atividades diárias e intervenções contínuas”.

3. DESAFIOS NA ESCOLA: DIFICULDADES DE COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO SOCIAL

Alunos com TEA comumente enfrentam uma série de desafios no ambiente escolar, que impactam seu desenvolvimento acadêmico e emocional. Esses desafios incluem dificuldades de comunicação e interação social, dificuldades de aprendizagem e adaptação ao ambiente escolar.

As interações sociais desses indivíduos tornam-se, muitas vezes, um desafio no ambiente escolar. Segundo Uta Frith (2003), a Teoria da Mente ajuda a explicar por que esses alunos podem ter problemas em interpretar as intenções e emoções dos outros, o que afeta suas interações com colegas e professores. A falta de habilidades sociais pode levar a mal-entendidos e dificuldades em estabelecer relacionamentos positivos, criando barreiras para a inclusão e o aprendizado colaborativo. Frith (2003) afirma que "a dificuldade em compreender as perspectivas dos outros pode gerar problemas na interação social e na comunicação, afetando a participação plena dos alunos com TEA nas atividades escolares."

3.1. DIFICULDADES DE APRENDIZAGEM E ADAPTAÇÃO AO AMBIENTE ESCOLAR

As dificuldades de aprendizagem e adaptação ao ambiente escolar também são comuns para esses alunos. Lorna Wing (1996) destaca que o TEA pode afetar a capacidade do aluno de se ajustar às rotinas e expectativas da escola, a forma como esses alunos processam e organizam informações pode influenciar seu desempenho acadêmico.

A falta de estratégias de ensino adaptadas pode intensificar esses desafios, tornando essencial a implementação de métodos de ensino diferenciados e suportivos. Wing (1996) observa que "alunos com TEA podem enfrentar dificuldades significativas ao tentar se adaptar às demandas acadêmicas e sociais da escola, exigindo abordagens educacionais especializadas para promover o sucesso acadêmico."

3.2. IMPACTO EMOCIONAL E COMPORTAMENTAL

O impacto emocional e comportamental do TEA também é significativo, ja que esses alunos podem apresentar níveis elevados de ansiedade, estresse e comportamentos desafiadores em resposta às demandas do ambiente escolar. Segundo Baron-Cohen (2008), o estresse social e as dificuldades de comunicação podem contribuir para a frustração e a dificuldade em manter comportamentos adequados, o que pode afetar seu bem-estar emocional e desempenho escolar. Baron-Cohen (2008) afirma que "o impacto emocional do TEA, combinado com dificuldades de comunicação e interação, pode levar a comportamentos desafiadores e a um maior risco de problemas emocionais e sociais."

Para enfrentar esses desafios, a mediação escolar é crucial. Essa mediação pode envolver a adaptação do currículo, o suporte emocional e social e a implementação de estratégias de ensino personalizadas que atendam às necessidades específicas desses alunos. A atuação de profissionais especializados, como psicopedagogos e educadores especializados, é essencial para criar um ambiente inclusivo e de apoio que facilite o desenvolvimento escolar e social desses alunos.

4. O PAPEL DO MEDIADOR ESCOLAR

O mediador escolar desempenha um papel fundamental para o desenvolvimento de aprendizagens e na inclusão de alunos com TEA. Esses alunos precisam de suporte para ampliar seu repertório escolar e social. Segundo a teoria da Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP) de Vygotsky (1991), o aprendizado acontece em dois níveis: o que a criança pode fazer sozinha e o que pode alcançar com o auxílio de um adulto ou de um mediador. Para crianças com TEA, a mediação torna-se imprescindível, pois permite que elas alcancem um desenvolvimento mais amplo, tanto no aspecto cognitivo quanto no social, com suporte adequado.

Este profissional deve atuar para facilitar a inclusão destes alunos no ambiente escolar, garantindo que recebam o suporte necessário para seu desenvolvimento acadêmico e social. Segundo Judy Singer (2003), a mediação escolar envolve a criação de um ambiente de aprendizagem que considera e se adapta às necessidades individuais dos alunos, promovendo a igualdade de oportunidades. Singer (2003, p. 45) define o mediador escolar como alguém que "Facilita o acesso ao currículo e às interações sociais, trabalhando para adaptar o ambiente escolar às necessidades específicas dos alunos, promovendo um aprendizado inclusivo e participativo."

Entre as principais funções do mediador escolar estão:

1. Adaptação do currículo: Modificar e ajustar materiais e métodos de ensino para atender às necessidades dos alunos com TEA.
2. Suporte emocional e social: Auxiliar na integração social dos alunos, promovendo interações positivas com colegas e professores.
3. Desenvolvimento de habilidades: Trabalhar com os alunos para desenvolver habilidades de comunicação e interação social, bem como estratégias de enfrentamento para desafios emocionais e comportamentais.

4.1. HABILIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA A PRÁTICA DE MEDIAÇÃO

Para desempenhar eficazmente o papel de mediador escolar, é necessário possuir um conjunto específico de habilidades e competências. Melanie Porter (2011) destaca a importância de competências como empatia, comunicação eficaz e conhecimento das estratégias de ensino diferenciadas.

Porter (2011) enfatiza que "um mediador escolar deve possuir habilidades de comunicação eficaz, empatia para compreender as necessidades dos alunos e uma compreensão profunda das práticas de ensino inclusivas para apoiar o desenvolvimento acadêmico e social".

As habilidades e competências essenciais incluem:

- Conhecimento do TEA: Compreender as características e desafios associados ao TEA para fornecer suporte adequado.
- Comunicação eficaz: Utilizar estratégias de comunicação adaptadas para interagir de forma produtiva com alunos com TEA e suas famílias.
- Empatia e paciência**:** Demonstrar compreensão e paciência para lidar com comportamentos desafiadores e apoiar o desenvolvimento emocional dos alunos.
- Capacidade de adaptação: Flexibilidade para ajustar métodos de ensino e estratégias de suporte conforme as necessidades dos alunos evoluem.

4.2. O DESAFIO DA TRIAGEM E O ACESSO AO MEDIADOR ESCOLAR EM MANAUS

Em Manaus, a crescente demanda por profissionais de mediação escolar para alunos com TEA tem gerado desafios para a Secretaria Municipal de Educação-SEMED. Segundo informações obtidas em visita a uma escola da rede pública, os alunos com TEA precisam passar por um processo de triagem antes de receber o acompanhamento de um mediador escolar. Esse processo exige que os pais obtenham um laudo médico que comprove o diagnóstico e, em seguida, o apresentem à SEMED para que seja feita a solicitação de um mediador.

Contudo, mesmo após a entrega do laudo, os alunos frequentemente enfrentam um período de espera de cerca de 6 a 9 meses até que possam contar com o acompanhamento adequado. Esse tempo prolongado de espera coloca em questão o impacto no desenvolvimento escolar e social desses alunos. Durante esse período, as dificuldades de comunicação, interação social e adaptação ao ambiente escolar tendem a se intensificar, uma vez que os alunos permanecem sem o suporte necessário.

A Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP), proposta por Vygotsky (1991), reforça a importância do apoio de um adulto ou mediador para que a criança alcance seu pleno potencial de desenvolvimento. No caso de alunos com TEA, essa mediação é essencial para que eles possam progredir, tanto academicamente quanto socialmente.

No entanto, sem esse suporte durante meses, há um risco considerável de que o desenvolvimento dessas crianças fique comprometido, o que gera um impacto negativo não somente nas habilidades acadêmicas, mas também em seu bem-estar emocional.

4.3. O DESPREPARO DOS MEDIADORES E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Um dos grandes desafios enfrentados pelas escolas públicas de Manaus é o despreparo e a falta de qualificação dos mediadores escolares, que são essenciais para o acompanhamento desses alunos. Recentemente, uma denúncia feita pela vereadora Thaysa Lippy (2024) trouxe à tona casos alarmantes em que alunos com TEA foram levados a delegacias de menores infratores devido ao comportamento agressivo que apresentaram em sala de aula. Segundo a vereadora, essa agressividade estaria diretamente ligada ao despreparo dos mediadores contratados pela SEMED (AM POST, 2024).

Conforme a vereadora destacou, muitos mediadores são estagiários sem a devida qualificação para lidar com as complexidades do TEA. "O despreparo do Poder Público já está literalmente virando caso de polícia", afirmou Thaysa Lippy, ao explicar que as escolas têm tratado a deficiência como um problema de conduta, quando, na verdade, a questão está na falta de suporte adequado (AM POST, 2024).

Isso reflete um sério problema no sistema de ensino, que precisa urgentemente rever as contratações e garantir que os profissionais de apoio estejam devidamente preparados para atuar com crianças autistas.

5. ENTREVISTAS COM PROFISSIONAIS DA MEDIAÇÃO ESCOLAR

Para enriquecer a discussão sobre o papel do mediador escolar no desenvolvimento dos alunos com TEA, foram realizadas entrevistas com profissionais atuantes na rede pública e privada de Manaus. As entrevistas buscaram entender a realidade prática da mediação escolar e seus desafios. A primeira entrevistada foi Val Moreira, psicóloga com pós-graduação em ABA, que já atuou nas duas redes de ensino pública e privada e atualmente trabalha na rede privada de ensino. A segunda entrevistada foi Letícia Victoria Nobre Zanini, finalista do curso de Psicologia, que possui cursos de capacitação na área, incluindo assistente terapêutica e de mediação escolar e que atualmente trabalha nas redes privada e pública de ensino.

Val Moreira (2024) ressalta que suas funções incluem “auxiliar nas atividades acadêmicas e manejar comportamentos”, atuando como uma ponte entre o aluno e o ambiente escolar. Complementando essa visão, Zanini aponta que suas principais funções como mediadora envolvem facilitar a inclusão social e acadêmica, além de promover intervenções comportamentais individualizadas de acordo com as necessidades do aluno com TEA. Assim, ambas as mediadoras reforçam o papel essencial do mediador não apenas no aprendizado, mas também no desenvolvimento emocional dos alunos.

5.1. IMPORTÂNCIA DO MEDIADOR NO DESENVOLVIMENTO DOS ALUNOS COM TEA

A literatura sobre mediação escolar destaca que o papel do mediador é crucial para o desenvolvimento acadêmico e social de alunos com TEA. Segundo Vygotsky (1998), a mediação é um processo essencial no aprendizado, onde o mediador atua como um intermediário que ajuda o aluno a atingir um nível de desenvolvimento mais avançado do que ele poderia alcançar sozinho. De acordo com Oliveira (2010), o mediador não apenas fornece suporte acadêmico, mas também facilita o desenvolvimento emocional e social do aluno, contribuindo para uma adaptação mais eficaz ao ambiente escolar.

No contexto da prática, Val Moreira (2024) reforça essa visão, afirmando que “o mediador tem um papel crucial na organização das atividades escolares e no apoio emocional do aluno, ajudando-o a se manter estável”. Ela observa que a presença do mediador é essencial para a criança com TEA, uma vez que facilita a adaptação e o engajamento nas atividades escolares.

Corroborando essa perspectiva, Letícia Zanini (2024) acrescenta que o mediador permite que o aluno avance em seu próprio ritmo, proporcionando uma inclusão mais efetiva e um ambiente que favorece tanto o desenvolvimento acadêmico quanto social. Além disso, ela enfatiza que o trabalho do mediador é essencial para a interação social do aluno com TEA, permitindo que este se engaje com seus colegas de forma mais natural e segura.

5.2. FORMAÇÃO E PREPARO DOS MEDIADORES

Dentro do contexto da mediação escolar, é imprescindível que os profissionais possuam capacitação específica na área de inclusão para alunos com TEA. Essa formação é fundamental, já que permite que os recursos utilizados e as estratégias abordadas se adequem à realidade única de cada aluno.

Considerando que o espectro autista é amplo, cada indivíduo representa um universo particular que requer atenção e adaptação específicas. Como ressalta Letícia Zanini (2024), "a capacitação em áreas como análise do comportamento aplicada e estratégias de inclusão é crucial para que possamos atender às necessidades específicas de cada aluno".

Além disso, a formação contínua não se limita ao conhecimento individual, mas também envolve o trabalho colaborativo entre os profissionais. Oliveira (2023) afirma que "o trabalho colaborativo pode ser um elemento-chave para a formação permanente de professores". Essa colaboração é fundamental para estabelecer objetivos comuns, compartilhar responsabilidades e promover um diálogo constante sobre as necessidades dos alunos.

A gestão escolar desempenha um papel crucial nesse processo, pois a implementação de práticas colaborativas requer planejamento adequado e apoio institucional. Assim, ao unir a formação contínua e o trabalho colaborativo, os mediadores podem atuar de maneira mais eficaz, contribuindo para o desenvolvimento integral dos alunos com TEA.

5.3. ACESSO E POLÍTICAS PÚBLICAS

A demora no processo de triagem e a falta de formação adequada dos mediadores em Manaus são desafios enfrentados por muitas escolas da rede pública. Segundo Moreira (2024), o processo de triagem para a obtenção de mediadores é excessivamente demorado, e muitas vezes o profissional designado não possui a formação necessária, o que afeta diretamente o desenvolvimento dos alunos com TEA. Essa realidade reflete a necessidade de reformas mais amplas nas políticas públicas voltadas à inclusão escolar. Como destacado por Mittler (2003)

> No campo da educação, a inclusão envolve um processo de reforma e de reestruturação das escolas como um todo, com o objetivo de assegurar

> que todos os alunos possam ter acesso a todas as gamas de oportunidades educacionais e sociais oferecidas pela escola (MITTLER 2003, p.25).

Para que essa reestruturação ocorra de forma eficaz, é imperativo que abranja não somente o currículo, mas também as práticas pedagógicas, assegurando que os alunos com TEA tenham acesso equitativo à educação e suporte especializado. Isso inclui a designação de mediadores devidamente capacitados, que possam atender às necessidades individuais dos alunos.

Ademais, um aspecto crucial é a implementação de um sistema de moonitoramento contínuo e avaliação das políticas públicas implementadas. Isso garantirá que as necessidades desse alunos sejam atendidas de maneira eficaz e que as políticas públicas reflitam uma abordagem inclusiva e adaptativa, promovendo um ambiente educacional que favoreça o dsenvolvimento integral de todos os estudantes.

5.4. BOAS PRÁTICAS DE MEDIAÇÃO ESCOLAR EM DIFERENTES LOCALIDADES: MODELO DE MEDIAÇÃO EM MASSACHUSETTS

Explorar boas práticas de mediação escolar em diferentes localidades é crucial para entender como adaptações podem ser implementadas em Manaus. A experiência de Massachusetts em mediação escolar oferece um modelo relevante para outras localidades que buscam implementar práticas inclusivas e eficazes.

Em muitas escolas do estado, programas de mediação têm sido introduzidos como uma maneira de abordar conflitos e promover um ambiente de aprendizado colaborativo. Esses programas, como os oferecidos pelo MetroWest Mediation Services, não apenas capacitam alunos a atuarem como mediadores, mas também treinam educadores na gestão de conflitos e na promoção de habilidades socioemocionais entre os estudantes.

A implementação desses programas em Massachusetts demonstrou resultados positivos, incluindo uma redução significativa de comportamentos problemáticos e um aumento na coesão social dentro das escolas. Estudantes que participaram dessas iniciativas relataram melhorias nas suas habilidades de comunicação e resolução de conflitos, contribuindo para um clima escolar mais positivo e inclusivo.

Além disso, o foco na formação contínua dos mediadores e na adaptação das práticas pedagógicas é fundamental para o sucesso dessas iniciativas. A experiência de Massachusetts pode servir como um guia valioso para a implementação de programas de mediação em Manaus, evidenciando a importância de políticas públicas que garantam acesso a recursos e capacitação para mediadores escolares. Assim, as lições aprendidas em Massachusetts podem ser adaptadas para criar um ambiente escolar mais inclusivo e colaborativo na capital do Amazonas.

6. METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo caracteriza-se por uma abordagem qualitativa e exploratória. Para Bogdan e Biken (1994, p.51) “estudos qualitativos permitem que o pesquisador capture nuances e contextos específicos, fornecendo uma visão mais profunda sobre as interações e o significado das práticas educativas no ambiente escolar.

Para investigar o papel da mediação escolar no desenvolvimento de alunos com Transtorno do Espectro Autista -TEA no contexto de Manaus foi necessário dividir a pesquisa em duas etapas principais: a revisão bibliográfica e a realização de entrevistas semiestruturadas com profissionais da área de mediação escolar.

6.1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Na primeira etapa, foi realizada uma revisão bibliográfica para embasar teoricamente o estudo, abordando temas relacionados ao TEA, níveis de suporte e os desafios enfrentados no ambiente escolar. Segundo Gil (2008, p.52), "a revisão bibliográfica possibilita uma maior compreensão sobre os temas abordados, além de fornecer o contexto teórico que orienta a análise das questões do estudo".

As fontes consultadas desta pesquisa incluíram livros, artigos acadêmicos, documentos institucionais e diretrizes nacionais sobre educação inclusiva e mediação escolar.

6.2. ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

Na segunda etapa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com mediadores escolares que atuam nas redes pública e privada de ensino em Manaus. Essa técnica permitiu captar as percepções e experiências práticas dos profissionais entrevistados, enriquecendo a análise sobre a mediação escolar e suas implicações no desenvolvimento acadêmico e social dos alunos com TEA.

Conforme Minayo (2014, p.89), "a pesquisa qualitativa tem a capacidade de desvelar aspectos profundos das experiências dos indivíduos, possibilitando a compreensão dos significados e cotextos das práticas cotidianas".

A escolha por uma abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de compreender as experiências vivenciadas pelos mediadores escolares em profundidade, fornecendo uma perspectiva mais detalhada sobre o suporte oferecido nas escolas de Manaus e os desafios enfrentados na prática. Os dados obtidos foram analisados à luz da teoria abordada, considerando as especificidades e limitações do contexto local.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo evidenciou a importância da mediação escolar para o desenvolvimento de alunos com TEA em Manaus, destacando os desafios enfrentados por esses estudantes e a relevância do papel dos mediadores na superação dessas dificuldades. A atuação dos mediadores, fundamentada em práticas inclusivas e na formação contínua, é essencial para promover o acesso efetivo ao conhecimento.

No entanto, para que a inclusão se torne uma realidade concreta, é imperativo que haja um fortalecimento das políticas públicas voltadas para a educação inclusiva, assegurando o acesso a recursos adequados e a formação de profissionais qualificado.

A mediação escolar desempenha um papel vital no desenvolvimento de alunos com TEA, proporcionando o suporte necessário para a inclusão e o progresso acadêmico e social. Desafios como a demora no processo de triagem e a falta de formação adequada dos mediadores ainda persistem nas escolas de Manaus.

Portanto para que as políticas públicas efetivamente promovam a inclusão, é imprescindível que haja uma reestruturação abrangente que considere tanto a formação dos mediadores quanto a adaptação das práticas pedagógicas. Investir na capacitação contínua dos profissionais e em estratégias colaborativas pode transformar a experiência educacional dos alunos com TEA, assegurando que eles alcancem seu pleno potencial.

A construção de um ambiente escolar inclusivo é uma responsabilidade compartilhada, que demanda o comprometimento de toda a comunidade educacional. É urgente que todos unam esforços para construir um futuro mais inclusivo para todos os alunos.

REFERÊNCIAS

[1] AM POST. Semed Manaus é cobrada a explicar portaria que regulamenta trabalho de mediadores nas escolas do município. 29 fev. 2024. Disponível em: https://ampost.com.br/manaus/semed-manaus-e-cobrada-a-explicar-portaria-que-regulamenta-trabalho-de-mediadores-nas-escolas-do-municipio/. Acesso em: 9 set. 2024.

[2] AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5. ed. Arlington: American Psychiatric Publishing, 2013.

[3] BARON-COHEN, Simon. Autism: The Empathizing-Systemizing (E-S) Theory. Oxford University Press, 2000.

[4] BARON-COHEN, Simon. The Autism Spectrum: From Theory to Practice. Cambridge University Press, 2008.

[5] BOSTON PUBLIC SCHOOLS. Plano de Educação Inclusiva. 2023. Disponível em: https://www.bostonpublicschools.org/site/default.aspx?PageType=3&DomainID=4&ModuleInstanceID=14&ViewID=6446EE88-D30C-497E-9316-3F8874B3E108&RenderLoc=0&FlexDataID=42727&PageID=1. Acesso em: 6 nov. 2024

[6] FRITH, Uta. Autism: Explaining the Enigma. Blackwell Publishing, 2003.

[7] GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

[8] METROWEST MEDIATION SERVICES. School Programs. Disponível em: https://metrowestmediationservices.org/school-programs. Acesso em: 26 de Outubro de 2024

[9] MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

[10] MITTLER, Peter. Educação hinclusiva: contextos sociais. Porto Alegre: Artmed, 2003.

[11] MOREIRA, Val. Entrevista concedida a Suzyane Frota. Manaus, 11 set. 2024.

[12] OLIVEIRA, Jáima Pinheiro de. Educação especial: formação de professores para a inclusão escolar. 1. ed., 1ª reimpr. São Paulo: Contexto, 2023. 128 p. (Coleção Educação na universidade).

[13] OLIVEIRA, Maria. Mediação escolar: teorias e práticas. 2. ed. São Paulo: Artmed, 2010.

[14] PORTER, Melanie. Effective Strategies for Inclusive Education. Sage Publications, 2011.

[15] SHEPPARD, B. The Impact of Conflict Resolution Programs on Schools: A Review of the Literature. ERIDocument ED358535. Disponível em: https://eric.ed.gov/?id=ED358535. Acesso em: 26 de outubro de 2024.

[16] SINGER, Judy. The Study of Autism: A Personal Perspective. Routledge, 2003.

[17] VYGOTSKY, L. S. A formação social da mente. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

[18] ZANINI, Letícia Victoria Nobre. Entrevista concedida a Suzyane Frota. Manaus, 12 set. 2024

Capítulo 15

Benefícios do uso de metodologias ativas no âmbito empresarial

Ana Luísa Cavalcante Cerdeira[1]
Karina de Oliveira Garcia[1]
Piêtro de Brito Bezerra[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: Este artigo apresenta uma experiência na disciplina de Práticas Pedagógicas IV – Pedagogia Empresarial. Nas últimas décadas o termo "Metodologias Ativas" começou a ganhar espaço dentro dos ambientes empresariais, uma vez que buscamos uma maior eficácia em seus treinamentos e capacitações de seus colaboradores, desde então fazer uso de tais metodologias tornou-se uma das abordagens mais populares para aprimorar o desenvolvimento e retenção de conhecimento de seus funcionários. Os benefícios que o uso de metodologias ativas pode ocasionar em resultados positivos incluindo o Desenvolvimento de Habilidades Práticas, Aprendizagem Personalizada, Colaboração e Trabalho em Equipe dentro do âmbito empresarial com seus colaboradores, fazendo uso de métodos como (Problem-Based Learning - PBL) Aprendizagem Baseada Problemas e (Problem-Based Projects -PBL) Aprendizagem Baseada em Projetos. Por fim, este documento traz em seu escopo o papel do pedagogo empresarial, as formas de se utilizar metodologias ativas, seus benefícios e como as utilizar de forma que ainda assim, se mantenha a humanização entre empresa e colaboradores.

Palavras-chave: Metodologias Ativas. Pedagogia Empresarial. Benefícios.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

No mundo corporativo de hoje, as empresas devem ser capazes de se adaptar e inovar rapidamente no ritmo acelerado dos negócios. Sendo assim, foi criada a Pedagogia Empresarial como uma nova área do conhecimento, a "proposta desta prática é ajudar as empresas a aprender a aprender, isso a partir da concepção da educação continuada, ou seja, para um mundo em constantes mudanças" (ABRANTES, 2009, p.94-95). Nesse sentido, os próprios modos e estilos de administração têm buscado novas abordagens que consigam dialogar e mesmo apontar quais as decisões mais acertadas para que cursos de ações sejam promovidos, "no sentido de satisfazer as necessidades dessas novas organizações, tornando-as produtivas, à medida que conseguem adaptar-se a essa nova realidade" (WAGNER; HOLLENBECK, 2012).

Para alcançar esses objetivos, muitas empresas e organizações mundiais estão adotando a utilização de metodologias ativas, um termo que nos últimos tempos tem se tornado cada vez mais conhecido e aprovado por profissionais, já que sua eficácia é notória justamente pela sua forma de aplicação dentro das empresas. Os benefícios das Metodologias Ativas enfatizam a aprendizagem colaborativa, a solução criativa de problemas e o envolvimento contínuo dos colaboradores gerando resultados satisfatórios para as empresas.

Atualmente, existem várias formas de se realizar treinamentos nas empresas, como testes escritos e práticos, mas em alguns casos, os métodos utilizados nas empresas não atingem os resultados esperados devido à forma que o treinamento é feito, podemos citar o uso de leitura de como funciona um maquinário, um funcionário que somente lê o manual de instruções e não tem prática, não terá a eficiência de um funcionário que tem experiência tanto teórica quanto prática na área.

Por isso, um uso de métodos e técnicas ideais devem ser observados, testados e então postos em prática, para que o colaborador absorva o máximo de conhecimento que é exigido em sua área de trabalho. Um dos métodos que descrevemos neste artigo é a ABP - Aprendizagem Baseada em Projetos, as quais têm maior concentração em disponibilizar aos colaboradores situações de problemas concretos ou simulados a fim de solucionar problemas e desenvolver novas soluções que sejam aplicáveis em situações chaves de uma empresa e a Aprendizagem Baseada em Problemas, que se concentra em fazer com que os colaboradores resolvam situações de problemas que podem acontecer ou já aconteceram, seja na empresa em que trabalham ou em outras organizações empresariais.

2. A IMPLEMENTAÇÃO DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL DENTRO DAS EMPRESAS

A Pedagogia Empresarial é um método que visa melhorar o desempenho dos colaboradores de uma empresa através de treinamentos e capacitações. O pedagogo empresarial atua no desenvolvimento de metodologias educacionais que visam melhorar o desempenho dos funcionários, promover mudanças de comportamento, desenvolver habilidades de criatividade, reforçar o espírito de equipe e aprimorar a comunicação interna. O termo "Pedagogia nas Empresas" foi empregado pela primeira vez no início da década de 80, quando surgiram alguns poucos cursos universitários sobre a matéria (FONSECA, 2007, p.58).

O papel do Pedagogo Empresarial visa desempenhar atividades relacionadas a qualificação e requalificação de mão de obra, apresentar melhorias em ambas as áreas

almejadas a serem trabalhadas. O pedagogo atua como mediador de conhecimentos e argumentações entre os funcionários e classes trabalhistas, esta profissão surgiu relacionada à ideia da necessidade de elaboração e formação dos recursos humanos nas empresas. Ribeiro (2010), afirma que:

> A pedagogia na empresa caracteriza-se como uma das possibilidades de formação de atuação do pedagogo bastante recente, especialmente no contexto brasileiro. Tem seu surgimento vinculado a ideia da necessidade de formação ou preparação dos recursos humanos nas empresas. Nem sempre, no entanto, as empresas preocupam-se com o desenvolvimento de seus recursos humanos, entendidos como fator principal do êxito empresarial (RIBEIRO, 2010, p.33).

Assim, o Pedagogo Empresarial consegue realizar a aplicação da didática aos jogos de treinamentos, simulação empresarial e administração do conhecimento, comportamento humano, ética, culturas e mudanças nas organizações, trabalho e dinâmicas em grupos entre outros. E uma abordagem que chama bastante atenção é a metodologia ativa, visto que utiliza o sujeito como o centro do processo de aprendizagem para, assim, adquirir o conhecimento de forma prática como por exemplo em situação-problema, como Ribeiro afirma que: "A Pedagogia Empresarial é uma das metas principais das organizações diz respeito aos desenvolvimentos de competências e habilidades, sobretudo aquelas relacionadas a capacidades de resolução de situação-problema"

No âmbito empresarial, o pedagogo tem a função principal de desenvolver atividades que consigam gerar bons resultados quanto ao comportamento de seus colaboradores, auxiliando os profissionais a identificarem e desempenharem com êxito suas habilidades e competências, Além disso, é esperado que o pedagogo colabore para a humanização do ambiente de trabalho, promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva e empática, gerando para a empresa uma linha tênue de aceleramento e qualidade nos trabalhos a serem realizados. Como aponta Ribeiro (2010), enquanto articulador de propósitos organizacionais e individuais:

> O Pedagogo Empresarial pode ser considerado um líder que interage com outros líderes dentro da dinâmica organizacional. Desse modo, assume esse papel e entender suas nuances em si e nos outros permite o desenvolvimento de habilidades gerais e específicas, especialmente em termos de emissão de juízos acerca das competências e das habilidades a serem desenvolvidas (RIBEIRO, 2010, p.10).

Com isso, a Pedagogia Empresarial tem como objetivo, por meio de treinamento, melhorar a qualificação dos colaboradores da empresa e em diversos setores, como gestão e operações. O objetivo dessa qualificação é melhorar a qualidade do trabalho e aumentar a produtividade. À medida que as mudanças globais e as novas exigências de mercado se tornam mais presentes, ações de formação, orientação e atualização passam a se tornar indispensáveis à qualidade da equipe e ao desenvolvimento individual do colaborador.

A aprendizagem experiencial é um processo por meio do qual o "conhecimento é construído a partir da transformação da experiência" (KOLB, 1984, p. 38). Para ele a Aprendizagem Experiencial é entendida como um processo contínuo de adaptação ao mundo e trazendo essa adaptação para o meio empresarial, desta forma os colaboradores

precisam passar por esse processo para somente assim, construam o conhecimento de determinada situação-problema dentro do seu ambiente de trabalho.

Ainda segundo o autor, essa forma de aprendizagem é gradativa e envolve a adaptação ao ambiente. No contexto empresarial, isso significa que os colaboradores devem vivenciar situações práticas para realmente entender e resolver problemas específicos em seu ambiente de trabalho. Assim, a experiência se torna fundamental para a construção do conhecimento e a eficácia profissional.

Portanto, as características importantes na obtenção do bom resultado empresarial, é a união entre as pessoas e a organização por parte da empresa que implica diretamente no desenvolvimento e no aprimoramento daquilo que fazem hoje, na concepção de seu futuro.

3. APLICABILIDADE DAS METODOLOGIAS ATIVAS DENTRO DE UMA EMPRESA

Metodologias Ativas são abordagens utilizadas dentro da área da Pedagogia, são técnicas de ensino que colocam o aluno, neste caso é o funcionário, no centro do processo de aprendizagem, promovendo maior engajamento e participação mais envolvente, ao invés de simplesmente colocá-lo para receber informações de forma passiva, estas abordagens incentivam e os encoraja a explorar, questionar e aplicar o conhecimento que adquirir de forma prática.

Existem diversos tipos de metodologias ativas e variadas formas de aplicação. São métodos didáticos que dão autonomia para à obtenção do seu próprio conhecimento, no modo geral, as metodologias permitem que os participantes ouçam, falem, perguntem e discutam o tema abordado.

Um exemplo dessa utilização metodológica é o estudo de caso, no qual permite ao colaborador analisar e auxiliar os problemas em questão, assim, podendo tomar decisões. Portanto cabe a cada profissional utilizar de forma adequada as metodologias ativas para promover o maior nível de aprendizagem.

Mitre (2008), explica que as metodologias ativas utilizam a problematização como estratégia de ensino/aprendizagem, com o objetivo de alcançar e motivar o discente, já que diante do problema, ele se detém, examina, reflete, relaciona a sua história e passa a ressignificar suas descobertas.

Para iniciar a implementação das metodologias, é necessário primeiramente saber quais são as necessidades da empresa e identificar quais as áreas que mais se beneficiaram com a implementação dessas metodologias e quais os desafios que serão enfrentados. Após esse filtro, é necessário que os líderes dessas áreas apoiem e participem da implementação dessas metodologias, e, a partir daí, dar início ao treinamento.

Uma metodologia ativa muito utilizada em empresas e no próprio ambiente escolar, e a Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP), que se trata de um método que tem como principal ideia que os funcionários obtenham condições para que desenvolvam as aplicações de conceitos e problemas importantes que podem acontecer na empresa ou já aconteceram, colocando em prática conhecimentos já consolidados e aprendendo outros de forma autônoma. Também temos a Aprendizagem Baseada em Projetos (ABP), que se trata em fazer com que os colaboradores fiquem responsáveis em administrar e apresentar projetos sobre um determinado tema, seja um problema, venda de um produto ou a implementação de um outro setor.

Uma forma de aplicarmos isso na empresa, seria fazendo com que os participantes, no caso os funcionários, fossem desafiados a resolverem problemas reais ou simulados que eles pudessem encontrar no trabalho, tendo como objetivo de estimular o pensamento crítico, a pesquisa e a aplicação prática dos conhecimentos. Por exemplo, uma empresa pode criar um cenário de problema para que as equipes desenvolvam soluções inovadoras. Pensar em como desenvolver essas técnicas é de fato um tanto difícil, principalmente para aqueles que não tem o costume de ensinar, por isso que é importante que um profissional fique responsável por este tipo de treinamento, principalmente se ele já for formado na área de Pedagogia Empresarial, já que segundo Figari (2018):

> Pedagogia empresarial fornece as ferramentas políticas e técnicas para transpor os princípios de gestão contemporânea e alcançar uma distribuição eficaz no trabalho diário. Trata-se de um espaço para a implantação de conhecimentos técnicos fornecidos pelos trabalhadores, mas também do conhecimento corporativo do qual derivam formas de fazer e proceder de acordo com as prescrições da administração. (FIGARI, 2018, p. 111).

Além disso, voltamos a destacar que o papel dos líderes é crucial nesse processo. Eles não apenas precisam apoiar as iniciativas de aprendizagem ativa, mas também devem estar diretamente envolvidos nelas. Líderes engajados servem como modelos para os colaboradores, demonstrando a importância do aprendizado constante e do desenvolvimento contínuo. Eles devem incentivar a participação ativa, reconhecer e valorizar os esforços dos colaboradores em adquirir novas habilidades e promover um ambiente onde o erro seja visto como uma oportunidade de aprendizado e não como uma falha. Para Maxwell (2007):

> ao ajudar no desenvolvimento e no aprendizado de alguém, no caso o líder ajudando os colaboradores ou funcionários, você está as ajudando a melhorar como pessoas, ajudando-as a adquirir qualidades pessoas que iriam ajudá-las em muitas áreas da vida, não somente dentro da empresa (MAXWELL, 2007.p.144-160).

É essa prática de ajudar os outros não só beneficia os que estão sendo ajudados, como também aquele que está ajudando, pois isso ajuda tanto na aquisição de influência como também na própria aprendizagem, já que é comprovado que ensinamos alguém, assimilamos melhor o nosso próprio conhecimento e habilidades, seja de comunicação ou de ação. Assim como também cita Maxwell (2007), que:

> Quando você ajuda alguém a cultivar disciplina ou uma atitude positiva, isso é desenvolvimento. Quando você ensina alguém a gerenciar o tempo de forma mais eficiente ou melhorar as habilidades pessoais, isto é desenvolvimento. Quando você ensina liderança, isto é desenvolvimento. (MAXWELL, 2007, p.144).

Em suma, a implementação eficaz de metodologias ativas requer um ambiente empresarial que não só apoie a autonomia e a curiosidade dos colaboradores, mas que também seja sustentado por líderes comprometidos com a criação de uma cultura robusta de aprendizado contínuo. Quando esses elementos estão presentes, a empresa não apenas

capacita seus funcionários, mas também se posiciona como uma organização inovadora e resiliente, pronta para enfrentar os desafios do futuro.

4. BENEFÍCIOS E RESULTADOS DO USO DE METODOLOGIAS ATIVAS DENTRO DO AMBIENTE EMPRESARIAL

No mundo corporativo atual, que muda a todo momento, as empresas estão literalmente em uma corrida para manter suas equipes preparadas para lidar com situações complexas, e que sejam capazes de criar autonomia e de se adaptar às constantes mudanças no mercado. Berbel (2011, p. 29) confirma que essa característica de autonomia é fundamental, no futuro, para o exercício da autonomia:

> O engajamento do aluno em relação a novas aprendizagens, pela compreensão, pela escolha e pelo interesse, é condição essencial para ampliar suas possibilidades de exercitar a liberdade e a autonomia na tomada de decisões em diferentes momentos do processo que vivencia, preparando-se para o exercício profissional futuro. (BERBEL, 2011, p.29).

Levando essa referência para o lado empresarial, as novas aprendizagens por escolha e por interesse ampliam suas possibilidades de exercer autonomia, criando por exemplo seu próprio negócio ou tendo oportunidades na tomada de decisões importantes dentro de uma empresa.

Um dos principais benefícios de se utilizar as Metodologias Ativas dentro da empresa e o desenvolvimento de habilidades práticas, onde em vez de ficarem somente ouvindo e se desenvolvendo na teoria, os colaboradores os colocam para se desenvolver de forma ativa, os tornando protagonistas de sua própria aprendizagem, ajudando a desenvolver uma vasta gama de habilidades de forma natural e que saibam que iram utilizar, como na auto resolução de problemas e a pensar de forma crítica e inovadora. Tudo isso através de projetos, estudos de caso, simulações, programas de mentoria e muito mais.

Essa forma de aprendizagem, aumenta o engajamento e a motivação dos participantes, além também de ajudar no incentivo do trabalho em equipe, pois quando há uma participação ativa o interesse dos participantes só cresce, por que tudo fica mais dinâmico, interativo e faz sentido com o que é utilizado no dia a dia, além é claro de fortalecer o ato de se comunicar, trocar ideias e resolver problemas, que é inclusive uma das metodologias ativas mais utilizadas dentro das empresas, que é a ABP – Aprendizagem Baseada em Problemas que já foi descrita anteriormente, mas relembrando, ela se trata de um método que tem como principal ideia que os funcionários obtenham condições para que desenvolvam as aplicações de conceitos e problemas importantes que podem acontecer na empresa ou que já aconteceram, colocando em prática conhecimentos já consolidados e aprendendo outros de forma autônoma.

Também temos o ABT – Aprendizagem Baseada por Times, onde os colaboradores estudam previamente, fazem testes individuais e em grupo, e resolvem problemas práticos em equipe, aplicando o conhecimento adquirido, fortalecendo o trabalho em equipe, comunicação e liderança. E é claro temos o Estudo de Caso Empresarial, que faz com que os colaboradores analisem estudos de caso reais de outras empresas ou do mercado para entender problemas e propor soluções. Isso permite a aplicação prática de teorias e incentiva a busca por inovação, que pode e vai ser muito útil na resolução de

possíveis problemas similares no futuro. E também temos as clássicas Salas Invertidas, onde os colaboradores estudam o conteúdos teóricos (via vídeos, artigos ou e-learning) e depois participam de sessões práticas, onde resolvem problemas, discutem casos e aplicam o que aprenderam, podendo ser ligado com outras metodologias para melhor compreensão e eficiência.

Para a realização dessas metodologias, é necessário um ambiente que não deixe os colaboradores nervosos e que lhes dê espaço e oportunidade para se expressar. Jófili (2002) diz que o professor, que no nosso caso é o Pedagogo Empresarial, deve:

> [...] assegurar um ambiente dentro do qual os alunos possam reconhecer e refletir sobre suas próprias ideias; aceitar que outras pessoas expressem pontos de vista diferentes dos seus, mas igualmente válidos e possam avaliar a utilidade dessas ideias em comparação com as teorias apresentadas pelo professor (Jófili, 2002, p. 196).

Levando essa referência para o lado empresarial, é necessário, ou ao menos recomendado, que o Pedagogo Empresarial crie um ambiente que seja confortável para os colaboradores, onde eles possam se expressar sem serem julgados ou criticados por suas ideias ou comentários. Isso é o que torna um ambiente saudável e confortável para todos.

Dentro do ambiente empresarial, surgem diversas situações que podem interferir ou não no bom desempenho de resultados da empresa, porém o que definirá se haverá bons resultados ou não, será a equipe organizacional e a forma como ela agirá para trabalhar com tal situação. E é justamente nesse ponto que as formas de metodologias ativas aparecem em cena, uma vez que trabalhadas constantemente articuladas com conteúdos e situações problemas vivenciados dia a dia no ambiente empresarial proporcionam melhor atenção de conteúdos e consolidação de conhecimentos.

5. METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado através de pesquisa bibliográfica e qualitativa a fim de identificar os principais benefícios que são gerados quando há a aplicabilidade de metodologias ativas dentro do âmbito empresarial de forma a somar para um bom rendimento e progresso dos colaboradores.

Seguindo essa linha de raciocínio, para boccato (2006) a pesquisa bibliográfica envolve o levantamento e a análise crítica de documentos publicados sobre um determinado tema, com o objetivo de atualizar e desenvolver o conhecimento, além de contribuir para a realização da pesquisa. Essa forma de pesquisa é fundamental em todas as áreas da ciência, incluindo a educação, onde há muitos estudos publicados ou em andamento. Para desenvolver uma pesquisa bibliográfica eficaz, é necessário que o pesquisador defina e delimite o tema e realize uma extensa busca por materiais relevantes, como teses, artigos e livros, que ajudem a investigar o problema proposto. A escolha de uma metodologia de pesquisa adequada é essencial para a criação e desenvolvimento do tema do projeto.

A pesquisa bibliográfica serve para auxiliar no levantamento e desenvolvimento de hipóteses e na formulação de conclusões para os objetivos propostos na pesquisa. Assim, ela serve como um importante apoio para o pesquisador, conforme afirmado por fonseca (2002, p. 32):

> [...] A partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta.

A abordagem de pesquisa utilizada foi a qualitativa, que se concentra na compreensão profunda e contextualizada de fenômenos sociais, culturais ou humanos, muito contribuiu para a realização do estudo do objeto, de forma exploratória, buscando a compreensão do sujeito estudado, destacando apontamentos e soluções por meio da regência aplicada e da interação que houve em sala de aula. A pesquisa foi feita de modo observatório completo, influenciando o mínimo possível no trabalho dos observados, ou seja, através somente da observação do ambiente, onde observamos como os funcionários trabalhavam e como era o ambiente em que habitavam, se era um ambiente que trazia eficiência e alegria ao trabalho. Assim como explica correia (1999):

> A observação participante é realizada em contato direto, frequente e prolongado do investigador, com os atores sociais, nos seus contextos culturais, sendo o próprio investigador um instrumento de pesquisa. Requer a necessidade de eliminar deformações subjetivas para que possa haver a compreensão de factos e de interações entre sujeitos em observação, no seu contexto. É por isso desejável que o investigador possa ter adquirido treino nas suas habilidades e capacidades para utilizar a técnica. (correia, 1999, p. 31)

De acordo com denzin e lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem. Com base nesse comentário podemos afirmar que para obter um bom resultado em sua pesquisa é necessário que haja uma interpretação de mundo onde o objeto de estudo será o que o pesquisador está a procura como no caso desse referido artigo, os benefícios de se trabalhar com metodologias ativas no ambiente empresarial.

Também foi utilizada uma pesquisa através de análise documental que se trata de uma metodologia de pesquisa que envolve a coleta, avaliação e interpretação de documentos escritos, visuais ou digitais para obter informações relevantes sobre um determinado tema ou objeto de estudo. Este tipo de pesquisa segundo oliveira (2007):

> [...] Caracteriza-se pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico, como relatórios, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, entre outras matérias de divulgação. (oliveira, 2007, p. 69)

Esse tipo de análise é frequentemente utilizado em pesquisas qualitativas, que é o que estamos utilizando, e tem o objetivo de identificar padrões, categorizar dados e interpretar o conteúdo dos documentos em seu contexto.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa constatou que, apesar do uso de metodologias ativas no âmbito empresarial, muitas empresas ainda não fazem uso desse tipo de recurso e preferem seguir o método tradicional muitas vezes fazendo com que o ambiente de trabalho não seja um local confortável e prazeroso de se estar.

Por meio de buscativas referenciadas, compreendeu-se que o pedagogo empresarial tem um papel fundamental quando se trata de um bom funcionamento dos treinamentos básicos, comunicação entre colaboradores e líderes e também no sentido de proporcionar ao colaborador confiança de que será ouvido e ajudado quando necessário.

Nesse contexto, um dos grandes desafios enfrentados pelas organizações se refere a aplicabilidade das metodologias ativas dentro da sua empresa, uma vez que, não é uma tarefa fácil e exige muita atenção de quem for aplicar, sempre sendo claro e objetivo as metas que outrora foram traçadas para se alcançar um resultado de excelência e visibilidade no mercado de trabalho.

Ainda, se faz necessário que as metodologias ativas sejam cada vez mais conhecidas e aplicadas pelo pedagogo empresarial para assim, melhorar a qualidade de um bom relacionamento entre colaboradores e que contribua para a permanência destes com dignidade e conforto, ressignificando os estereótipos negativos que outrora se pensava quanto ao âmbito empresarial.

Apesar dos desafios inerentes da implementação dessas metodologias, como a resistência à mudança e a necessidade de líderes comprometidos, os benefícios são claros. Empresas que investem em metodologias ativas estão mais preparadas para enfrentar os desafios do mercado e promover uma cultura organizacional de aprendizagem contínua. Para que isso se torne uma realidade mais presente, é fundamental que as empresas, independentemente do seu porte ou função, estejam abertas a adotar novas abordagens e a valorizar o papel do pedagogo empresarial, visto que as empresas que reconhecem o valor dessa abordagem têm maior capacidade de inovação, maior retenção talentos, conhecimentos e, consequentemente, uma abordagem nas competições mais sólidas no mercado.

Portanto, é essencial que as organizações compreendam a urgência da implementação dessas metodologias como parte integrante de sua estratégia de crescimento e sustentabilidade.

REFERÊNCIAS

[1] ABRANTES, J. **A Pedagogia Empresarial nas organizações que aprendem**. Rio de Janeiro: Wak Ed, 2009.

[2] ALMEIDA, E. C. **Aprendizagem na educação superior: a autotransformação do estudante na Aprendizagem Baseada em Problemas (Problem-Based Learning-PBL).** 2015. 167 fls. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação da Universidade Estadual de Feira de Santana, Feira de Santana, 2015.

[3] AWANG, K. W. Aziz, Y. A., & Sandin, Z. (2012). **O crescimento das micro, pequenas e médias empresas hoteleiras: Os papeis do Estado**. Geógrafo do Mundo Árabe, 15(4), 302–317.

[4] BERBEL, Neusi. **As metodologias ativas e a promoção da autonomia dos estudantes**. Semina:Ciências Sociais e Humanas, Londrina, v. 32, n. 1, p. 25-40, jan./jun. 2011.

[5] BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação**. Rev. Odontol. Univ. Cidade de São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

[6] BORGES, T. S.; ALENCAR, G. **Metodologias ativas na promoção da formação crítica do estudante: o uso das metodologias ativas como recurso didático na formação crítica do estudante do ensino superior**. Cairu em Revista, Salvador, v. 3, n. 4, p. 119-143, jul. /Ago. 2014.

[7] DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. **Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa**. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.

[8] DUMINELLI, M. V. REDIVO, T. S. BARDINI, C. YAMAGUCHI, C. K. **Aplicabilidade de Metodologias Ativas nos Métodos Tradicionais, Visando a Inovação na Aprendizagem no Ensino Superior**. In: VII Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação, 11 e 12 de setembro de 2017, Foz do Iguaçu, PR.

[9] FIGARI, Silvia. **Formación De los trabajadores y disputa de saberes en grandes corporaciones del sector automotriz y siderúrgico: la pedagogía del management.** In: Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo-Estudios culturales-Narrativas sociológicas y literarias NB –Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas, 2018.

[10] FONSECA, J. J. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

[11] FONSECA, M. S. **A pedagogia na empresa: sua origem, seus caminhos**. Barra Mansa: Revista Científica do Centro Universitário de Barra Mansa- UBM, v.9, n.17, p.57, 62, julho/2007.

[12] JÓFILI, Zélia. **Piaget, Vygotsky, Freire e a construção do conhecimento na escola. Educação: Teorias e Práticas**. v. 2, n. 2, p. 191-208, dez 2002.

[13] KOLB, David. **Experiential learning: experience as the source of learning and development.** New Jersey: Prentice-Hall, 1984.

[14] MAXWELL, John C. **Desenvolvimento Pessoal**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2007.

[15] MITRE, S. M; SIQUEIRA-BATISTA, R.; GIRARDI-DE MENDONÇA, J. M.; MORAIS-PINTO, N. M.; MEIRELLES, C.A.B. PINTO-PORTO, C.; MOREIRA, T.; HOFFMANN. L. M. Al. **Metodologias ativas de ensino-aprendizagem na formação profissional em saúde: debates atuais**. Ciência e Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 13, 2008.

[16] OLIVEIRA, C. H. FILHO, O. G. NASCIMENTO, I. C. S. **BENEFÍCIOS E DIFICULDADES NA APLICAÇÃO DE METODOLOGIAS ATIVAS: Uma análise no curso de Ciências Contábeis antes e após a pandemia da COVID-19**. Revista Conhecimento Contábil – UERN, Mossoró/RN, v. 14, n. 1 – jan./jun., p. 18 – 34, 2024.

[17] PIANA, Janaina; ERDMANN, Rolf Hermann. **AVALIAÇÃO DE SIMULAÇÃO EMPRESARIAL: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA**. Administração: Ensino e Pesquisa, [S. l.], v. 14, n. 3, p. 557–589, 2013. DOI: 10.13058/rape. 2013.v14n3.61.

[18] RIBEIRO, A. A. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**/Amélia Escotto do Amaral Ribeiro. 6. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora. 2010.

[19] RIBEIRO, A. E. **Temas atuais em pedagogia empresarial: aprender para ser competitivo/**Amélia Escotto do Amaral Ribeiro.3. ed. Rio de Janeiro. 2010.

[20] SILVA, Priscila Santos da. SOARES, Hellen Conceição Cardoso. **A função do pedagogo nas empresas**. Faculdade Atenas. 2017.

[21] WAGNER, John A; HOLLENBECK, John R**. Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2012.

Capítulo 16

Educação nas comunidades tradicionais no Amazonas – ribeirinhos e indígenas: complexidades enfrentadas no decorrer do tempo

Alexandre Felix de Souza Lopes[1]
Ariane Silva de Souza[1]
Luiz Gustavo Botelho Barros Andrade[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: A pesquisa investiga os desafios e as perspetivas da educação básica em comunidades indígenas e ribeirinhas da Amazônia, destacando a resiliência pedagógica como uma estratégia crucial para adaptar práticas educacionais a contextos adversos e não convencionais. Essas comunidades enfrentam problemas como infraestrutura deficiente, acesso limitado a serviços e baixo nível socioeconômico. Apesar das dificuldades, a educação básica tem o potencial de transformar essas realidades. O estudo busca entender como os residentes dessas áreas estabelecem sua territorialidade e como a educação popular do campo contribui para a afirmação do território desses povos tradicionais do Amazonas. Para a realização desse artigo foi utilizada uma abordagem qualitativa e quantitativa da análise de documentos, com a coleta de dados detalhados sobre o caso estudado, análise de sucesso e dificuldades.

Palavras-chave: Educação Básica, Comunidades Indígenas, Comunidades Ribeirinhas, Amazônia.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

O Amazonas é um estado rico em diversidade cultural, sendo uma região vasta e diversificada, lar de inúmeras populações de indígenas e ribeirinhos espalhados por sua extensão territorial. Nesse artigo será explorada a educação nessas comunidades, dando voz para as sociedades indígenas e ribeirinhas, a partir dos textos do componente curricular Educação das Populações Indígenas, Ribeirinhos e Étnico-Raciais, no curso de Pedagogia do Centro Universitário Fametro.

No escrito que compõem esta obra, somos convidados a mergulhar nas culturas indígenas, onde a educação se entrelaça com a sabedoria milenar e a conexão íntima com a natureza, sem deixar de lado os ribeirinhos, habitantes das margens dos rios amazônicos, cuja vida cotidiana é profundamente entrelaçada com o meio ambiente. Segundo Bueno e Pereira (2013, p. 353), "nas sociedades primitivas ainda sem ser um espaço estrutural estava envolvida com o poder pela necessidade de transmissão do saber acumulado".

A educação das sociedades tradicionais do Amazonas é um tema que envolve uma série de complexidades históricas, culturais, sociais e políticas. Esses habitantes, que incluem esses povos, têm enfrentado diversos desafios ao longo do tempo no que diz respeito ao acesso e à qualidade da educação. Geertz descreve que:

> [...] a cultura fornece o vínculo entre o que os homens são intrinsecamente capazes de se tornar e o que eles realmente se tornam, um por um. Tornar-se humano é tornar-se individual, é nós nos tornarmos individuais sob a direção dos padrões culturais, sistemas de significados criados historicamente em termos dos quais damos forma, ordem, objetivo e direção às nossas vidas (GEERTZ, 2008, p. 37)

As políticas educacionais voltadas para essas comunidades foram marcadas por um processo de colonização cultural, em que o ensino era imposto com base em valores e conteúdos distantes da realidade e das necessidades locais. Esse modelo de educação não considerava a rica diversidade cultural e os saberes tradicionais dessas populações.

Com vastas áreas de florestas, rios e populações isoladas, sempre representou um desafio logístico significativo para a implementação de políticas educacionais. As dificuldades de acesso, a falta de infraestrutura adequada, como escolas e material didático, e a escassez de professores qualificado em áreas remotas são alguns dos obstáculos persistentes. Segundo Castro (2019, p. 03), o processo de escolarização dos povos indígenas "caminha lado a lado com a colonização das Américas", sendo que o objetivo era "garantir a subalternidade daqueles diante de um poder centralizado: o Estado".

Portanto, a educação nas comunidades tradicionais do Amazonas continua sendo um campo de luta por reconhecimento e direitos, onde a complexidade reside na necessidade de conciliar as particularidades culturais e territoriais dessas populações com as exigências de um sistema educacional mais amplo e homogêneo.

2. INDÍGENAS

2.1. INTRODUÇÃO SOBRE DADOS HISTÓRICOS

Os povos indígenas do Brasil são os habitantes originários do território brasileiro e estavam presentes aqui antes da chegada dos europeus no final do século XV. A princípio, para ensinar os índios a ler, escrever e contar, segundo a doutrina cristã, os missionários jesuítas percorriam as aldeias em busca, principalmente, das crianças. Por não disporem de instalações fixas e próprias para o ensino, essas missões foram chamadas de volantes. De acordo com Freire (2004:23):

> Quando a escola foi implantada em área indígena, as línguas, a tradição oral, o saber e a arte dos povos indígenas foram discriminados e excluídos da sala de aula. A função da escola era fazer com que estudantes indígenas desaprendessem suas culturas e deixas sem de ser indivíduos indígenas. Historicamente, a escola pode ter sido o instrumento de execução de uma política que contribuiu para a extinção de mais de mil línguas.

Após a consolidação do regime republicano, o estado estabeleceu uma política indigenista com o objetivo de mudar a imagem do Brasil tanto nacional quanto internacionalmente. Para isso, foram criados órgãos governamentais destinados a prestar assistência aos povos indígenas, protegê-los da exploração e gerir as relações entre indígenas e não-indígenas. Nesse contexto, surgiu em 1910 o Serviço de Proteção aos Índios (SPI), que atuou até 1967, quando suas funções foram transferidas para a Fundação Nacional do Índio (Funai).

A educação escolar foi uma das principais ações desse movimento, fundamental para a integração dos indígenas à sociedade por meio do trabalho. O ensino não se limitava à leitura e escrita, mas incluía conhecimentos de higiene, saneamento, estudos sociais, aritmética e técnicas práticas, como marcenaria e mecânica. O intuito era transformar os índios em produtores de bens para o mercado regional e consumidores de tecnologias, além de constituí-los como uma reserva de mão de obra barata.

Em 2003, o Ministério da Educação e Cultura (MEC) iniciou um movimento para reconhecer e integrar a diversidade sociocultural da sociedade brasileira nas políticas educacionais, resultando na criação da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (Secad). Esta secretaria, que abrange a Coordenação-Geral de Educação Escolar Indígena (CGEEI), tem como objetivo institucionalizar a diversidade sociocultural como um princípio essencial nas políticas públicas de educação, abordando a desigualdade de acesso e permanência nas escolas, que historicamente foi prejudicada pela desvalorização das diferenças étnico-raciais, culturais, de identidade sexual e de gênero.

Com a formação da Secretaria de Educação a Distância, Alfabetização e Diversidade (SECAD) em 2004, a educação escolar indígena passou a ser tratada de maneira mais inclusiva no MEC, enfatizando os direitos humanos e a importância de fortalecer os projetos identitários e comunitários nas escolas indígenas. Essa abordagem busca assegurar que os estudantes indígenas tenham suas identidades respeitadas e valorizadas, promovendo um ambiente educacional mais equitativo e representativo.

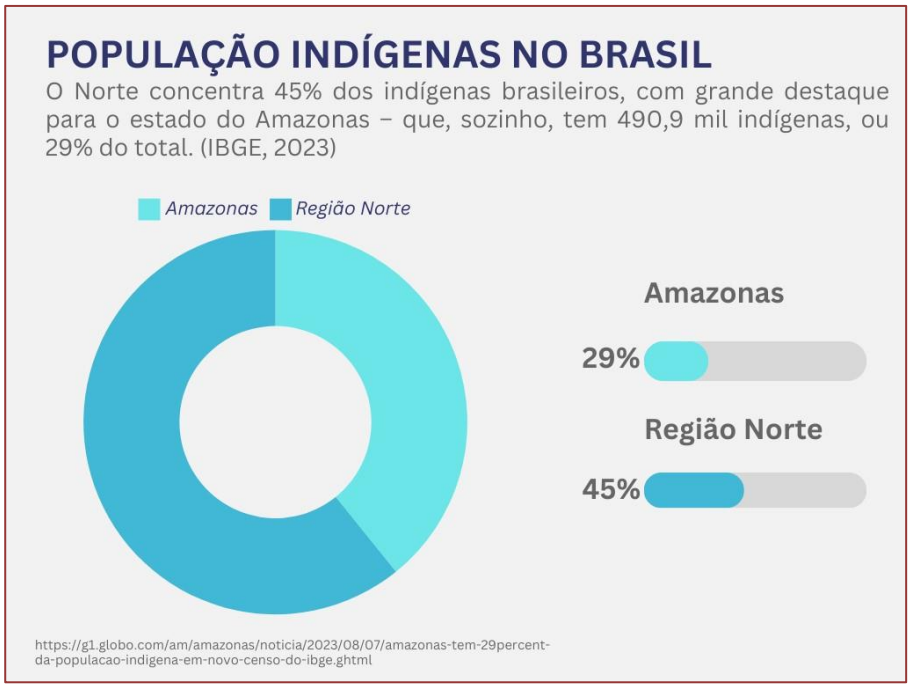
Existe uma grande diversidade de povos indígenas no Brasil, existindo cerca de 1,7 milhão de pessoas indígenas, o que representa 0,83% da população total do país, é o que mostram novos dados do Censo Demográfico 2022 divulgados pelo Instituto Brasileiro de

Geografia e Estatística (IBGE). O Norte concentra 45% dos indígenas brasileiros, com grande destaque para o estado do Amazonas – que, sozinho, tem 490,9 mil indígenas, ou 29% do total.

Os povos indígenas brasileiros são muito importantes porque eles são a base da formação social, cultural e territorial do Amazonas. A manutenção das comunidades indígenas e a garantia de sua segurança, no interior ou fora das terras indígenas, preservam a tradição dos povos originários, assegurando a diversidade de culturas e de crenças pela qual Manaus é conhecida.

Abaixo, segue dados dos povos indígenas brasileiros:

Imagem 1: Gráfico adaptado – População Indígenas no Brasil (2023)



https://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2023/08/07/amazonas-tem-29percent-da-populacao-indigena-em-novo-censo-do-ibge.ghtml. Acesso em: 21 de set. 2024

Infelizmente, por motivos logísticos e financeiros a educação para essas comunidades é consideravelmente pobre, comprovado pelo Censo Demográfico 2022, o qual mostra que havia no país 1.187.246 pessoas indígenas de 15 anos ou mais de idade, das quais 1.008.539 sabiam ler e escrever um bilhete simples e 178.707 não sabiam. Ou seja, a taxa de alfabetização das pessoas indígenas foi de 85,0% em 2022, abaixo da taxa nacional, de 93,0%. A taxa de analfabetismo dessa população foi de 15,1%, acima da taxa nacional de 7,0%.

Com uma diminuição em relação ao Censo de 2010, a queda na taxa de analfabetismo das pessoas indígenas ocorreu em todas as faixas etárias, com as maiores reduções nas faixas de 35 a 44 (de 22,9% para 12,0%), 55 a 64 (de 38,3% a 27,4%) e 25 a 34 anos de idade (de 17,4% para 6,7%). “Isso é reflexo do investimento na educação diferenciada de crianças, jovens e adultos indígenas, e a ampliação do percentual étnico-

indígena fora das Terras Indígenas, quando comparado com 2010", diz Marta Antunes, coordenadora do Censo de Povos e Comunidades Tradicionais do IBGE.

3. RIBEIRINHOS

3.1. INTRODUÇÃO HISTÓRICA E EDUCACIONAL

Refletir sobre a educação das comunidades ribeirinhas vai além de uma mera necessidade; trata-se de um compromisso ético e legal que exige uma consideração completa de seus aspectos culturais e políticos. Nesse sentido, assegurar um ensino de qualidade não envolve apenas o cumprimento das exigências legais relacionadas à idade, mas também implica em entender e respeitar as particularidades dessas populações, que frequentemente enfrentam desafios devido à sua localização e estilo de vida. (Mata; Nunes, 2022)

Os Ribeirinhos são que vivem nas margens dos rios, nas terras de várzea e estão presentes em todo território brasileiro. No entanto, destaca-se a presenças dessas comunidades na região norte do Brasil. Em sua maioria, vivem entre o rio, as florestas ou as matas, vivendo também da roça, do extrativismo e da caça. Assim o mundo das águas e da terra estão presentes na vida dessas comunidades.

Sua origem veio na segunda metade do século XIX, a Amazônia brasileira prosperava com o ciclo da borracha e muitos nordestinos migraram para a região em busca de emprego. No entanto, na década de 1950, a crise da borracha devastou o mercado, gerando desemprego e crise para os trabalhadores. Sem políticas públicas adequadas, esses trabalhadores se estabeleceram ao longo dos rios da Amazônia, vivendo em palafitas e enfrentando dificuldades como falta de energia, água encanada e saneamento básico.

O acesso à educação, conforme estabelecido no ano de 1996 pela Lei de Diretrizes e Bases (LDB), é um direito essencial de todos os cidadãos, independentemente de onde vivem ou de sua situação socioeconômica. De acordo com a LDB, a educação abrange não apenas os métodos formais de ensino, mas também as experiências que ocorrem dentro da família, nas interações sociais, no ambiente de trabalho e nas diversas expressões culturais (Brasil, 1996).

A educação voltada para as comunidades ribeirinhas deve ser baseada em uma compreensão profunda de suas realidades e necessidades específicas, buscando promover a inclusão e a participação ativa dessas populações no processo educativo. Somente por meio de uma abordagem sensível, interdisciplinar e comprometida com a equidade e a justiça social é possível garantir uma educação de qualidade para todos, alinhada aos princípios democráticos e humanitários que fundamentam nossa sociedade.

A imagem a seguir mostra a realidade dos ribeirinhos quanto a locomoção para a escola:

Fonte 2: MATUOKA, I. (ED.). **A escola dos povos ribeirinhos: entre a potência e os desafios**., 28 ago. 2018. Disponível em: <https://educacaointegral.org.br/reportagens/a-escola-dos-povos-ribeirinhos-entre-a-potencia-e-os-desafios/>. Acesso em: 29 set. 2024

Ao reconhecer os princípios políticos e culturais dos povos ribeirinhos, percebemos que eles vivem em harmonia com a natureza, similar aos camponeses, e seus hábitos socioculturais estão profundamente ligados a uma relação consciente e renovadora com o meio ambiente. A simbologia das florestas e a interação com a natureza são elementos centrais da cultura ribeirinha, refletindo sua identidade e organização política (Lira; Chaves, 2016).

De acordo com Lima (2011), é essencial reconhecer a diversidade de vozes, tempos e histórias que compõem o presente, entendendo que a cultura e os modos de vida dos ribeirinhos resultam de suas próprias narrativas históricas. Essa visão destaca a importância de valorizar a singularidade e a riqueza cultural dessas comunidades, que se manifestam não apenas em suas formas de subsistência, mas também na construção de identidades coletivas e sistemas políticos fundamentados em valores socioculturais.

Cabral (2002, p. 50) afirma que o ribeirinho "integra o grupo das populações tradicionais que se percebe pertencente à natureza, em seu tempo e espaço próprios, fluindo com ela e não a dominando". Em suma, cabe pontuar também que as comunidades tradicionais ribeirinhas "estabelecem as relações sociais, em que o rio lhes traduz um significado muito grande, configurando-se como complemento de suas vidas" (Lira; Chaves, 2016, p. 73)

É fundamental entender que a integração da população ribeirinha no ambiente escolar não só é uma questão de inclusão social, mas também uma oportunidade de enriquecimento mútuo. Ao acolher esses grupos na educação formal, estamos reconhecendo e valorizando suas culturas e conhecimentos tradicionais, promovendo uma educação mais diversificada e inclusiva. Segundo Amaral, uma escola pode ser

considerada inclusiva "quando não faz distinção entre pessoas, não seleciona e diferencia com base em julgamento de valores, ao contrário, ela oferece possibilidades de seus sujeitos desenvolverem suas potencialidades" (2012, p. 187).

A implementação de programas educacionais para os povos ribeirinhos é um desafio multifacetado, que vai além da simples disponibilização de infraestrutura e professores. É fundamental que esses projetos considerem as particularidades culturais, tradições e valores dessas comunidades, promovendo um diálogo respeitoso e inclusivo. Somente assim será possível criar um ambiente de aprendizado que realmente atenda às necessidades e aspirações desses grupos, contribuindo para a valorização de sua identidade e a construção de um futuro mais sustentável. Sendo assim, oferta de educação para os povos ribeirinhos é uma tarefa complexa, exigindo não apenas recursos físicos e humanos adequados, mas também uma compreensão profunda dos costumes e valores dessa população.

4. COMPLEXIDADES ENFRENTADAS NA EDUCAÇÃO POR ESSAS COMUNIDADES

As dificuldades enfrentadas por essas populações são gigantescas, desde locomoção até a saúde dos indivíduos. Tais desafios exigem uma abordagem integrada e culturalmente sensível para melhorar a educação nas comunidades tradicionais da Amazônia, respeitando e valorizando suas culturas e modos de vida, enquanto se busca soluções para as deficiências estruturais e recursos inadequados, principalmente na área educacional. Entre eles, listamos os principais problemas encarados por eles:

4.1. FORMAÇÃO E RETENÇÃO DE PROFESSORES

A formação de professores que compreendam as particularidades culturais e linguísticas das comunidades é um desafio. Além disso, a rotatividade elevada e a dificuldade de retenção de professores nas áreas remotas afetam a continuidade e a qualidade do ensino. Levando em extrema consideração a desmotivação dos profissionais da educação para a atuação nessas áreas de difícil acesso.

É nesse contexto que a formação de professores desempenha um papel essencial. Os educadores como agentes e transformação social, precisam estar preparados não apenas para transmitir conhecimentos, mas também para reconhecer, valorizar e incorporar as diversas culturas presentes em suas salas de aula (Inês, 2003, Roberto et al. 2020).

A formação e retenção de professores nas comunidades tradicionais da Amazônia enfrentam desafios consideráveis que exigem uma abordagem multifacetada e culturalmente sensível. A implementação de estratégias voltadas para a capacitação cultural, formação continuada, parcerias locais, e melhorias nas condições de trabalho e suporte pode melhorar significativamente a qualidade da educação nessas regiões. É fundamental que as políticas e práticas educacionais sejam adaptadas às realidades locais para promover um ambiente educacional mais eficiente e sustentável.

4.2. CURRÍCULO E CONTEÚDO RELEVANTE

Muitas vezes, o currículo escolar não incorpora a história, a cultura e as línguas dessas comunidades, resultando em um ensino que não se relaciona com a vivência dos

alunos, ocasionando uma desconexão cultural.

"Se faz necessário criar espaços nas comunidades visando a conservação da cultura e a aquisição de novos conhecimentos, no entanto, sem deixar de lado seus costumes e tradições, que também devem estar inseridos no currículo de suas escolas" (SANTOS, A. Oliveira, D. Lima, J. Nunes, R, 2022, p.30)

Já nos casos das populações indígenas falta de materiais didáticos em línguas nativas dificulta a educação bilíngue, essencial para a valorização da cultura local. A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, reforça esse compromisso ao estabelecer diretrizes específicas para a oferta de educação escolar bilíngue e intercultural aos povos indígenas. O artigo 78 desta lei destaca a importância de proporcionar aos povos indígenas a reafirmação de suas identidades étnicas e a valorização de suas línguas e ciências. Além disso, o artigo 79 dessa mesma lei prevê o apoio técnico e financeiro da União para os sistemas de ensino que oferecem educação intercultural às comunidades indígenas (Brasil, 1996).

Esses programas são planejados com a participação das próprias comunidades indígenas e têm como objetivo fortalecer as práticas socioculturais e a língua materna, manter programas de formação de pessoal especializado, desenvolver currículos e programas específicos e elaborar material didático diferenciado (Inês, 2003; Soares; Meireles, 2013).

Superar esses desafios exige abordagens educacionais flexíveis e culturalmente sensíveis, além de políticas que valorizem e integrem o conhecimento tradicional e as necessidades específicas das comunidades amazônicas.

4.3. INFRAESTRUTURA E ACESSO

Dificuldades de acesso de muitas comunidades são resultados das localizadas em áreas remotas, tornando o acesso às escolas um desafio. Estradas precárias e falta de transporte adequado agravam essa situação. Escolas frequentemente carecem de recursos básicos, como salas de aula, materiais didáticos e acesso à tecnologia, provocando uma infraestrutura inadequada para alunos e professores

A precariedade das estradas muitas vezes resulta em longos deslocamentos para chegar à escola, o que pode desestimular a frequência dos alunos, especialmente em períodos de chuva ou condições climáticas adversas. A infraestrutura escolar, quando existente, frequentemente é insuficiente para atender às necessidades básicas dos alunos.

Salas de aula superlotadas e mal equipadas, junto à ausência de materiais didáticos e de recursos tecnológicos, limitam as metodologias de ensino e a capacidade de engajar os alunos. Ademais, a dificuldade de acesso à educação perpetua ciclos de desigualdade, uma vez que as crianças que não conseguem frequentar a escola enfrentam limitações em suas oportunidades futuras, o que impacta diretamente o desenvolvimento das comunidades como um todo.

5. METODOLOGIA

Foi utilizado o tipo de pesquisa qualitativa que é baseada em uma abordagem de pesquisa que estuda aspectos subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano. Os objetos de uma pesquisa qualitativa são fenômenos que ocorrem em

determinado tempo, local e cultura. Uma pesquisa qualitativa aborda temas que não podem ser quantificados em equações e estatísticas.

Ao contrário, estudam-se os símbolos, as crenças, os valores e as relações humanas de determinado grupo social. Um dos autores que apoiam esse tipo de pesquisa é o John W. Creswell, autor de vários livros sobre métodos qualitativos, Creswell é uma referência importante para quem deseja entender e aplicar metodologias qualitativas em pesquisa social e educacional.

Aderimos a leitura de artigos, livros e sites para obter mais dados sobre o tema do atual artigo, filtrando e buscando informações para a melhor compreensão do assunto. Oferecendo uma visão rica e detalhada das experiências humanas, proporcionando uma compreensão mais completa e contextualmente informada dos fenômenos estudados.

Os dados foram analisados de maneira cronológica e geográfica, respeitando os acontecimentos históricos para uma melhor construção do conhecimento e entendimento da temática. Por conta da limitação de uma tese voltada para o método qualitativo, haja a falta de dados numéricos, gráficos e tabelas, mostrando tópicos pouco visuais. Buscamos compreender a importância das dificuldades vividas pelos povos citados e como o contato com ela possibilita aprendizagens significativas, não apenas para a Região Norte, mas para todo o Brasil.

6. PESQUISA

A pesquisa é exploratória e descritiva. A abordagem exploratória é utilizada para investigar a educação em comunidades indígenas e ribeirinhas, levantando questões sobre os desafios que enfrentam. Já a abordagem descritiva analisa detalhadamente as condições históricas, sociais e educacionais dessas comunidades, incluindo infraestrutura, formação de professores e dados de alfabetização.

Para Neto e Castro (2017, p. 82-83) "[...] o que nos motiva pesquisar algo advém das experiências de vida, sejam pessoais e/ou profissionais, do contexto sociopolítico e econômico vivenciado e das lacunas existentes nas investigações científicas"

Essa combinação é fundamental para entender a diversidade cultural e os problemas enfrentados, contribuindo para o desenvolvimento de políticas educacionais mais inclusivas. O universo de pesquisa abrange os povos indígenas e ribeirinhos do Brasil, com foco nas suas realidades educacionais.

Os procedimentos de análise dos dados coletados envolvem tanto a análise qualitativa, que busca interpretar as narrativas de experiências de autores, quanto a análise quantitativa, que examina os dados estatísticos sobre taxas de alfabetização e acesso à educação.

Nas palavras de Brandão (2001),

> A pesquisa qualitativa (...) está relacionada aos significados que as pessoas atribuem às suas experiências do mundo social e a como as pessoas compreendem esse mundo. Tenta, portanto, interpretar os fenômenos sociais (interações, comportamentos, etc.), em termos de sentidos que as pessoas lhes dão; em função disso, é comumente referida como pesquisa interpretativa (BRANDÃO, 2001, p.13).

Gatti (2004) aponta que pesquisas qualitativas e quantitativas não são postas e antagônicas, ao contrário, são complementares e oportunizam compreender melhores os fenômenos investigados.

Essas seções oferecem uma visão clara e robusta sobre como a pesquisa foi conduzida, garantindo que os resultados sejam confiáveis e relevantes para o desenvolvimento de políticas educacionais adequadas às necessidades das comunidades indígenas e ribeirinhas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A educação nas comunidades indígenas e ribeirinhas do brasil enfrenta desafios significativos que refletem a complexidade de suas realidades culturais, sociais e históricas. a pesquisa realizada, que combina abordagens exploratórias e descritivas, evidencia a necessidade urgente de políticas educacionais que respeitem e integrem as identidades e tradições dessas populações. a análise das condições de infraestrutura, formação de professores e curricular revela que, apesar dos avanços, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir uma educação de qualidade e inclusiva.

As particularidades das comunidades exigem uma abordagem sensível e contextualizada, que valorize seus saberes e experiências. a valorização da diversidade cultural e a promoção de um ambiente educacional equitativo são essenciais para assegurar que os povos indígenas e ribeirinhos não apenas tenham acesso à educação, mas que esta também os empodere e preserve suas identidades.

Portanto, a implementação de iniciativas educacionais que considerem as especificidades dessas comunidades é fundamental. apenas assim será possível contribuir para um futuro mais justo e sustentável, onde a educação não seja apenas um direito, mas um instrumento de fortalecimento e valorização das culturas locais.

REFERÊNCIAS

[1] ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6022**: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

[2] BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 26 junho de 2014.

[3] BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos.1996.

[4] BRASIL. **Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica**. Diretrizes curriculares nacionais para a educação infantil. Secretaria de Educação Básica. – Brasília: MEC, SEB, 2010

[5] DA. **Amazonas tem 29% da população indígena em novo Censo do IBGE**. Disponível em: <https://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2023/08/07/amazonas-tem-29percent-da-populacao-indigena-em-novo-censo-do-ibge.ghtml>. Acesso em: 30 set. 2024.

[6] DISSE, L. C. B. **A escola dos povos ribeirinhos: entre a potência e os desafios**. Disponível em:<https://educacaointegral.org.br/reportagens/a-escola-dos-povos-ribeirinhos-entre-a-potencia-e-os-desafios/>.

[7] Educação na Amazônia: **vozes e diversidade dos povos da floresta** • Editora Fi • Acesso Aberto. Disponível em: <https://www.editorafi.org/ebook/b33-educacao-amazonia>. Acesso em: 30 set. 2024.

[8] ESCOLA. ESCOLA RIBEIRINHA E O PROJETO OFS #EP7. Disponível em: <https://youtu.be/c5cpLh_LvPs?si=UTV3pZGHnBhswBTW>. Acesso em: 30 set. 2024.

[9] GRUPIONI, L. D. B; MONTE, N. L. (coord.). **Referenciais para a formação de professores indígenas.** Secretaria de Educação Fundamental – SEF/MEC, Brasília, 2002.

[10] HENRIQUES, Ricardo; GESTEIRA, Kleber; GRILLO, Susana; CHAMUSCA, Adelaide. Caderno SECAD - **Educação Escolar Indígena**: diversidade sociocultural indígena resinificando a escola. 2007.

[11] LIRA, T. M.; CHAVES, M. P. S. R. **Comunidades ribeirinhas na Amazônia**: organização sociocultural e política. Interações, v. 17, n. 1, p. 66-76, 2016.

[12] NBR 6024**: numeração progressiva das seções de um documento**. Rio de Janeiro, 2003.

[13] SÔNIA, M. MARIA, A. **Mergulhando na história dos direitos humanos e entre o povo potiguara**: suas práticas e processos educativos. Unasp, 2016. Disponível em: https://unasp.emnuvens.com.br/actacientifica/article/download/960/866. Acesso em: 29 set. 2024.

[14] TAFNER, Elisabeth Penzlien; SILVA, Everaldo da. **Metodologiado Trabalho Acadêmico**. Indaial: Ed. ASSELVI, 2008.

[15]

[16]

Capítulo 17

Empregabilidade no ambiente da pedagogia empresarial

Ana Paula Ferreira Feitoza[1]
Elizangela de Almeida Silva[1]
Mário Sérgio Cardoso[1]
Luiza Maristela de Souza Oliva[2]

Resumo: Os desafios que os Pedagogos Empresariais estão vencendo a cada ano são sumamente importantes para que esse segmento da pedagogia possa tornar-se parte fundamental na equipe de recursos humanos. Estar dentro de uma empresa é uma forma de consolidar uma caminhada que já vem sendo trilhada há muito tempo. O presente artigo vem mostrar através da pesquisa bibliográfica a Pedagogia Empresarial é um mercado promissor e que o pedagogo não está restrito à sala de aula, também buscaremos conhecer os requisitos para se manter empregado, necessitando assim de investimento na formação de novas ferramentas e de capacitação das metodologias de ensino. A inclusão de jogos que tornam o processo de aprendizagem mais divertido é uma das ferramentas desenvolvidas para facilitar esse processo. A formação dos funcionários que é o objetivo das empresas para que a produtividade destes possa ser alavancada e suas habilidades melhor aproveitadas, deve ser o objetivo desse profissional em ascensão que é o Pedagogo Empresarial. Portanto a união de saberes possibilita ao Pedagogo Empresarial ser peça chave para o desenvolvimento das equipes em atividades empresariais.

Palavras-chave: Empregabilidade, Empresa, Formação, Pedagogo Empresarial.

[1] Discente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.
[2] Docente do curso de Graduação em Pedagogia - Centro Universitário Fametro.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo desse artigo é buscar o entendimento sobre o conceito de Pedagogia Empresarial, como esse segmento surgiu e se desenvolveu no Brasil. Através do entendimento das necessidades das empresas em capacitar seus trabalhadores objetivando melhores resultados na mudança do comportamento humano com vistas ao maior lucro para a empresa, entre outros aspectos da formação humana assegurando uma produtividade maior por meio de conhecimentos construídos a partir de formações específicas dentro da empresa. De posse desses conhecimentos, o Pedagogo Empresarial terá ciência nos processos em que poderá atuar, buscando assim meios para manter sua empregabilidade que é o foco principal deste artigo. O Pedagogo Empresarial está ganhando cada vez mais espaço e notoriedade em ambientes onde a equipe de recursos humanos esteve sempre em busca de consultores para desenvolver alguns processos de aprendizagem. Autores como Minarelli (2009) que fala ativamente sobre a empregabilidade e Holtz (2006) que escreveu sobre sua experiência na Pedagogia Empresarial aplicada em sua própria empresa, fazem parte dessa busca de passar para o leitor pontos relevantes da capacidade que essa ramificação da pedagogia pode nos levar.

2. CONCEITO E IDEIAS DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Como conceito de Pedagogia Empresarial buscamos conhecer a definição que a pedagoga e professora Maria Luiza Marins Holtz, criadora do conceito e pioneira no desenvolvimento da Pedagogia Empresarial desde a década 70 e que vem atualizando suas práticas nesse ramo do ensino afirma que a pedagogia " é a ciência que estuda e aplica doutrinas e princípios visando um programa de ação em relação à formação, aperfeiçoamento e estímulo de todas as faculdades da personalidade das pessoas, de acordo com ideais e objetivos definidos. A Pedagogia também faz o estudo dos ideais e dos meios mais eficazes para realizá-los, de acordo com uma determinada concepção de vida." O entendimento da importância de aperfeiçoamento e estímulo das personalidades é o ponto de partida para a busca do desenvolvimento do ser humano e suas capacidades, dando a este, ferramentas para potencializar suas aptidões e direcioná-las para o desenvolvimento profissional e pessoal.

Ela enfatiza que "hoje o Pedagogo é o especialista em conduzir o comportamento das pessoas - e não apenas as crianças - para uma mudança de comportamento - aprendizagem - em direção aos objetivos da Educação, o processo de formação da personalidade humana equilibrada". E tendo consciência de suas capacidades o Pedagogo faz a diferença na mudança de mentalidade dos colaboradores que passam pela formação na empresa. Como conceito de empresa, Holtz (2006) define que

> "é a associação de pessoas, para explorar uma atividade com objetivo definido, liderada pelo Empresário, pessoa empreendedora, que dirige e lidera a atividade com o fim de atingir ideais e objetivos também definidos". (Holtz 2006 P.6)

Assim os objetivos se entrelaçam dando ao pedagogo o campo vasto para desenvolvimento de habilidades estudadas no campo da pedagogia. Holtz (2006) faz uma série de perguntas que combinadas com o conhecimento da pedagogia fornece meios para ampliar os conceitos, trabalhar os objetivos que são a empregabilidade tanto do pedagogo como das pessoas que ele se propõe a orientar. Dentro de um ambiente corporativo há

inúmeros frontes a se trabalhar e para isso o pedagogo precisa estar apto a mergulhar no campo das ideias para levar aos colaboradores das empresas em que venha a atuar, meios de burilamento das capacidades cognitivas desses que serão parte de sua ferramenta de trabalho. Internalizar os valores da empresa, desenvolvendo a mentalidade de participação dos colaboradores que são parte integrante de algo maior, é uma meta que toda empresa busca alcançar. Com um olhar mais técnico ela explica que

> "tanto a Empresa como a Pedagogia agem em direção a realização de ideais e objetivos definidos, no trabalho de provocar mudanças no comportamento das pessoas. Esse processo de mudança provocada, no comportamento das pessoas em direção a um objetivo, chama-se - aprendizagem. E aprendizagem é a especialidade da Pedagogia e do Pedagogo". (Holtz 2006 p 6 e 7)

Holtz (2006) também trata das responsabilidades desse pedagogo, assim tudo que é passado para os colaboradores faz parte de mudanças de comportamentos e visão de mundo destes. Ela lista seis atitudes de responsabilidade desse profissional que são fundamentais para o êxito de suas atividades como condutor do projeto de ensino desses trabalhadores. Em síntese essas atitudes são: A primeira responsabilidade do pedagogo estar em conhecer o objetivo da empresa, suas metas, sua missão seus valores e assim traçar formas para soluções práticas que envolvam a produtividade da empresa.

Consequentemente trabalhar na direção dos objetivos particulares e sociais desta empresa; Ao conduzir essas atividades deve pensar não somente no trabalhador do chão de fábrica, mas também dirigentes dos objetivos, bem como os definidos pela empresa; Trabalhar para o desenvolvimento de projetos para garantir ao colaborador as atividades importantes para empresa como: treinamentos, eventos, reuniões, festas, feiras, exposições que possam influenciá-los positivamente no processo educativo, com objetivo de otimizar a produtividade pessoal; Trabalhar junto à chefia sobre as condutas eficazes para favorecer o desenvolvimento da produtividade empresarial; Junto utilizar as ações pedagógicas para garantir a manutenção do ambiente positivo e agradável, estimulador da produtividade. O parágrafo contempla muitas metodologias e avaliações, dessa forma podemos levar em conta os contextos que fazem uma empresa e esse contexto interfere no processo de elaboração do conhecimento. Para o processo de formação e liderança das equipes, o próprio pedagogo não pode vivenciar esta experiência. O pedagogo empresarial por sua vez tem uma tarefa específica que faz com que ele desenvolva o conceito e a atitude de trabalho em equipe e criatividade, que não são vivenciados dentro da sala de aula, dessa forma podemos compreender quão difícil é para alguns transformar o (Eu penso) para (Nós pensamos). Portanto, a conduta correta dentro de uma equipe, às vezes, exige um auto trabalho de reformulação de posicionamentos, de expectativas profissionais (pessoais) e de convivência.

José Augusto Minarelli (2020) se especializou em Outplacement que é um serviço de apoio e aconselhamento de carreira que visa ajudar funcionários demitidos a se recolocar no mercado de trabalho. Nesse contexto Minarelli (2020) enfatiza o desenvolvimento dos seis pilares de desenvolvimento de sua empregabilidade de acordo com um modelo de empregabilidade ele propõe

> "dar atenção a seis pilares que sustentam a condição de ser contratável. São eles: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde, reserva financeira e relacionamentos. Cuidar da empregabilidade,

> hoje em dia, é a forma mais segura de um profissional ter espaço, segurança e longevidade no mercado de trabalho". (Minarelli p.5).

Novas oportunidades surgem para o Pedagogo, o qual deve aproveitá-las para demostrar suas habilidades com a prática de passar conhecimentos e elucidar formas das empresas garantirem que seus funcionários possam produzir com motivação na construção de seus produtos, conscientes do seu crescimento intelectual podendo alavancar suas carreiras ao mesmo tempo que contribuem com o crescimento da empresa. Ter empregabilidade é conseguir estar atualizado com as necessidades da empresa e conseguir mudanças comportamentais através de metodologias desenvolvidas nas capacitações oferecidas no ambiente de trabalho. O Pedagogo Empresarial deve manter sua empregabilidade com a potencialização de seus conhecimentos, montando uma network, ou seja, uma rede de relacionamentos na qual suas habilidades estejam sempre evidenciadas. O desenvolvimento de técnicas embasadas em seus conhecimentos sobre o aprendizado é o diferencial para que seu capital intelectual, seja valorizado no mercado de trabalho. Minarelli (2020) enfatiza que

> "para aumentar a própria empregabilidade, os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais específicos. Conhecimento atualizado, múltiplas habilidades e boa reputação são o grande capital das pessoas que vendem o próprio trabalho. (Minarelli, p.11).

3. JOGOS COMO METODOLOGIA DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL

O jogo está entre as primeiras atividades agradáveis que praticamos na vida. Jogar é brincar de fazer – uma experiência que se registra no campo das lembranças simpáticas, pelas quais nos afeiçoamos e nos atraímos. Utilizar jogos e dinâmicas de grupo nos programas de educação corporativa corresponde a tomar emprestada essa predisposição empática em favor do estímulo ao aprendizado. Buscando extrair do público interação e entendimento da formação que se deseja passar. Datner (2006) esclarece em relatos de sua vivência na aplicação dos jogos como ferramenta de formação que

> "Aos poucos, os jogos financeiros e estratégicos foram introduzidos e tornearam-se os primeiros a serem utilizados em treinamentos para decisores de empresa. O conhecimento de como o adulto aprende acabou por recriar os métodos citados como didáticos para adultos" Datner (p. 16) 2006

Com as estratégias de jogos, interações, colocando em prática seus conhecimentos sobre as teorias da aprendizagem, o pedagogo tem muitos caminhos a trilhar, ter um olhar holístico é ter a capacidade de observar todas as possibilidades que as metodologias se bem aplicadas podem gerar. Estar apto a desenvolver suas habilidades do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social terá sua empregabilidade garantida. Minarelli (2020) esclarece que

> "O profissional precisa construir bases próprias para desenvolver sua carreira. Dessa maneira, o emprego poderá faltar, mas não o trabalho e nem a respectiva remuneração. Além disso, o profissional moderno precisa ter iniciativa de oferecer e vender seus serviços, em vez de ficar à

> espera das demandas, isto é, precisa empresariar seu talento, assim como estar bem atualizado acerca das informações que as mídias oferecem". Minarelli, (p. 11).

Datner (2006) mostra que existem muitas formas de passar a informação, de conscientizar pessoas e os jogos são as formas mais interativas. Ela utiliza o método do psicodrama, o role-playing, que é uma técnica de capacitação que consiste em simular situações cotidianas para aperfeiçoar habilidades. A palavra em inglês significa "interpretação de papéis". A necessidade de buscar novas formas de passar seus conhecimentos, oferece ao Pedagogo Empresarial a oportunidade de experimentar meios que integrem seus conhecimentos a formas de tornar o processo de formação agradável, o qual desenvolva nas equipes trabalhadas o que se deseja burilar. As empresas buscam trabalhar seus colaboradores para que estes tenham uma visão mais ampliada do que simplesmente ganhar seu sustento, mas que fazem parte de algo maior e essa sensibilidade pode ser extraída através dos jogos teatrais. Essa técnica teatral segundo Datner (2006) tem ajudado a desenvolver melhorias comportamentais dentro das empresas, com um entendimento mais abrangente dos colaboradores sobre as metas e os valores destas. Ela enfatiza que

> "Dada a valorização de recursos teatrais para treinamentos, o método role - playing e suas técnicas revelou-se eficiente para questões organizacionais como conflitos de relacionamentos, desenvolvimento do papel profissional, liderança, desenvolvimento de equipes e etc. O método, aliado a jogos especialmente criados e/ ou escolhidos para o ambiente e a cultura empresariais, forma uma metodologia de excelentes resultados para treinamento e desenvolvimento". Datner (p. 13) 2006

A criatividade aliada ao conhecimento resulta fatalmente em sucesso, o pedagogo tem em suas mãos inúmeras possibilidades de transformar seus conhecimentos em formas de garantir sua empregabilidade, e desenvolvendo as potencialidades daqueles a quem esse profissional se dedica. Datner (2006) atua como consultora para diversas empresas e conseguiu formar sua network, transformando suas habilidades em empregabilidade garantida.

Segundo ela, a globalização impõe mudanças no comportamento dos profissionais que em muitos casos são excelentes técnicos, mas sem nenhum trato sensível com os colegas e clientes e de chefia com subordinados. Esse trato humano pode ser desenvolvido nos treinamentos que o pedagogo pode aplicar às formas de conhecimento das teorias pedagógicas. Trabalhar para que os profissionais de uma empresa desenvolvam não somente sua intelectualidade, mas também sua cordialidade, sensibilidade para estabelecer um ambiente de trabalho menos estressante e mais harmonioso. O Pedagogo Empresarial precisa identificar quais os pontos mais sensíveis no cotidiano da empresa e através disso aplicar as técnicas que ajudem o colaborador a repensar certos comportamentos. Datner (2006) explica que

> "O lado sensível, humano, principalmente o da qualidade dos relacionamentos e experiências vivenciadas, ficam a desejar, criando técnicos super conhecedores, mas pouco hábeis na relação e comunicação com pares, subordinados, superiores e principalmente clientes," Datner (p. 16) 2006

As técnicas utilizando os jogos representam esse movimento que faz com que estejamos relaxados para o aprendizado nas brincadeiras, que por meio dessa ação cria lembranças agradáveis e entendimento do deseja ser passado ao colaborador. A empresa é também um ambiente educativo e de estímulo criativo, para ajudar o trabalhador a crescer profissionalmente e melhorar os serviços prestados. O pedagogo empresarial entra neste novo ambiente devido às mudanças que ocorreram no mundo é nesse contexto que cresce a necessidade de um profissional para auxiliar na formação do novo ambiente de trabalho e do novo trabalhador. Os jogos possibilitam acessar e burilar habilidades dos colaboradores que nem eles mesmos percebem e com isso muitos que não passam por esse processo estacionam em suas carreiras se enchendo de frustrações que acabam refletido no desenvolvimento de suas atividades. Datner (2006) enfatiza que

> "esses conhecimentos precisam atrelasse-se a novas formas de relacionamento, gestão, estrutura, logística, procedimento, encaminhamento e trabalho, exigindo mudanças nas pessoas, na sua maneira de pensar, ser, sentir e agir no trabalho, incluindo uma visão de mundo e de vida." Datner (p. 10) 2006

4. SOFT SKILLS – HABILIDADES COMPORTAMENTAIS

A necessidade de se trabalhar o burilamento das Soft Skills que são habilidades comportamentais e socioemocionais que se referem à forma como uma pessoa se relaciona com as outras. A Inteligência emocional, Empatia, Liderança, Colaboração, Adaptabilidade, Comunicação interpessoal, Capacidade de persuasão, Proatividade, Resolução de Conflitos e a Capacidade de trabalhar sob pressão, todas essas habilidades podem ser trabalhadas pelo Pedagogo Empresarial que consegue através de metodologias interagir e extrair resultados gratificantes. As Soft Skills são importantes para o bom relacionamento com colegas de trabalho e para alcançar objetivos na carreira. Essas habilidades são mais difíceis de quantificar e reconhecer que as Hard Skills, que são habilidades técnicas. Para avaliar Soft Skills, é preciso fazer perguntas certas e prestar atenção nas respostas dos colaboradores que estão passando pelo processo de formação. Desenvolver Soft Skills dos funcionários de uma empresa é importante, para tanto o Pedagogo Empresarial precisa ter a sua Soft Skill bem trabalhada, sendo está uma jornada de autodescoberta e aprimoramento constante. Para aplicá-la nas capacitações dos colaboradores é importante reconhecer os pontos fortes e áreas de desenvolvimento, as quais deseja atingir mantendo uma mentalidade aberta para aprender e evoluir. Antunes esclarece que

> "Uma das poucas certezas que temos é de que tudo muda, de forma cada vez mais acelerada. A adaptabilidade tornou-se uma soft skill essencial para o nosso sucesso, sobrevivência e felicidade, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal. Vivemos a Era Exponencial, que segue sua evolução e nos coloca diante de velhos e novos desafios". Antunes (p. 25). Literare Books.

Uma das competências que o Pedagogo Empresarial tem a possibilidade de destacar ao trabalhada na Soft Skills e a inteligência emocional, que transforma a maneira de perceber as atitudes dos colaboradores, dando a estes o acesso ao controle de suas emoções consequentemente transformando o ambiente de trabalho em um lugar harmônico e produtivo. A Inteligência emocional é a capacidade de reconhecer e

compreender as próprias emoções e as dos outros, e de lidar com elas de forma adequada. É um conjunto de competências que envolve a percepção, o processamento e a gestão das emoções, considerada um aprendizado fundamental para a vida, pois permite dominar as emoções e usá-las a favor de si mesmo uma pessoa com inteligência emocional é capaz de pensar, sentir e agir de forma consciente e inteligente, sem deixar que as emoções controlem a sua vida. Segundo Goleman (1995) a

> "consciência das emoções é fator essencial para o desenvolvimento da inteligência do indivíduo, a incapacidade de lidar com as emoções pode minar a experiencia escolar, acabar com carreiras e destruir vidas. O fracasso e as vitorias não são determinadas por algum tipo de loteria genética". Goleman (1995)

Os pilares da inteligência emocional são: Autoconsciência, Autogerenciamento, Consciência social, Gerenciamento de relacionamentos. Para desenvolver a inteligência emocional, é importante estar atento aos sinais do corpo, pois eles fornecem pistas importantes sobre as emoções e o bem-estar. Portanto o Pedagogo Empresarial precisa estar atento a esses sinais, que são fundamentais para o desenvolvimento das práticas pedagógicas aplicadas nas formações dos colaboradores

5. EMPREGABILIDADE NO AMBIENTE DA PEDAGOGIA EMPRESARIAL

Para fundamentar este artigo utilizamos vários autores que tratam do tema abordado com muita segurança e conhecimento através de trabalho intenso. O livro Lições da Pedagogia Empresarial, escrito e revisado pela Professora Maria Luiza Marins Holtz (2006) nos deu os conceitos práticos do Pedagogo Empresarial. O autor do livro Empregabilidade, José Augusto Minarelli (2020), fala de sua experiência na atuação da empregabilidade e desenvolvimento dos pilares que sustentam seus princípios. As autoras Martiele Cortes Borges, Giselly Santos Mendes e Joana Áurea Cordeiro Barbosa (2022) que escreveram o livro Princípios e Práticas da Pedagogia Empresarial, reforçam dados sobre esse tema em suas duzentos e sessenta e oito páginas elas explicam todos os princípios que estruturam a Pedagogia Empresarial. A Professora Izolda Lopes (2013) no livro Pedagogia Empresarial, por quê? Para quê? nos fala de sua experiência no processo de migração em sua atuação como professora do ensino infantil para a pedagogia empresarial.

Izolda Lopes (2019) volta a falar que a pedagogia extrapola o âmbito escolar, o pedagogo é um estudioso das ações educativas que ocorrem em todas as vidas sociais, culturais e intelectuais do sujeito inserido em uma sociedade na qual ele contribui para o seu desenvolvimento. A Pedagogia Empresarial procura favorecer uma aprendizagem significativa e o aperfeiçoamento do capital intelectual para o desenvolvimento de novas competências que atendam ao mercado de trabalho. A pedagoga Amélia Ribeiro (2010) A autora nos mostra as estratégias e metodologias que asseguram uma melhor aprendizagem de informações e conhecimentos, Datner (2006) mostra que os jogos e recursos teatrais podem e devem ser utilizados pelo Pedagogo Empresarial como meio mais eficaz de se chegar a uma interação com os colaboradores. Portanto nossa pesquisa tem como objetivo contribuir para que esse artigo possa nortear a aluno na formação de pedagogia, quanto a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos em sua formação de pedagogo. Dando ênfase em que Datner (2006) esclarece como

> ” à educação empresarial enfoca o desenvolvimento das competências e das relações comportais, pois trata da troca, do compartilhar, do saber viver e conviver com outros, pelo conhecimento adquirido de vivencias significativas formando um acervo para enfrentar novas situações de trabalho, novos papeis de liderança, de gestão do trabalhador.” Datner (p.20) 2006

6. METODOLOGIA

Para refletir sobre as contribuições e metodologias de empregabilidade do presente artigo, buscamos alguns métodos com base na pesquisa bibliográfica. Segundo José Augusto Minarelli (2020) o profissional precisa cuidar da própria carreira, administrando seus talentos e criando condições para ter sempre trabalho e renda, ou seja, neste aspecto buscamos técnicas para contribuir com desenvolvimento das atividades exercidas pelo Pedagogo Empresarial dentro da corporação em que estiver atuando. Nossa pesquisa está voltada à quantidade de autores que dissertam sobre o assunto e suas contribuições no desenvolvimento de suas metodologias. Assistimos também a vídeos do canal Faculdade Descomplica do Professor Luiz Filho que explica como funciona a Pedagogia Empresarial, e outros vídeos que estão disponíveis no youtube para consolidar nosso entendimento a respeito de como podemos diversificar a atuação do Pedagogo Empresarial. A empregabilidade do profissional em pedagogia estar atrelada no quanto esse profissional tem consciência de sua capacidade quanto Pedagogo Empresarial. Martins (2017) fala sobre o burilamento dessas habilidades quando diz que

> “Vivemos em uma época em que o conhecimento humano cresce exponencialmente. Isso demanda de nós uma capacidade cada vez maior de adquirir (aprender), criticar e desenvolver novos conhecimentos, e de compartilhar com outras pessoas aquilo que sabemos (ensinar, informar, convencer, motivar a agir, etc.). Trata-se de uma época de inovação permanente, que exige de cada um de nós o aprendizado contínuo. Martins (p. 9) 2017

7. PESQUISA

Para a construção do presente artigo, realizamos uma pesquisa exploratória para descrever e explicar o quais as atribuições do Pedagogo Empresarial, suas vertentes e como esse profissional pode trabalhar sua empregabilidade. Nossa pesquisa buscou como o Pedagogo Empresarial pode se reinventar, buscando novos métodos criados com base no conhecimento dos teóricos da educação. Buscamos nos autores referenciados suas experiências no processo de desenvolvimento das atividades do Pedagogo Empresarial, quais os desafios vencidos e os métodos desenvolvidos para que esse profissional tenha o reconhecimento e a visibilidade que essa função merece. Selecionamos autores que vivenciaram esse processo de adaptação. Entendemos que o profissional da pedagogia pode exercer várias atividades dentro de seu escopo profissional. Martins (2017) diz que

> “para que uma pessoa tenha sucesso em sua vida profissional, é vital que desenvolva as habilidades de adquirir novo conhecimento, consolidar o conhecimento adquirido e compartilhar esse conhecimento com outras pessoas. As empresas contratam funcionários com maior bagagem de conhecimento, em especial sua capacidade técnica, mas os promovem e os demitem com base em suas habilidades emocionais”. Martins, (p. 9).2017.

Em nossa pesquisa, encontramos autores que publicaram suas experiências de anos de dedicação ao processo de capacitação de funcionários que responderam a esses métodos onde as interações foram realizadas, proporcionando além da capacitação, entretenimento e mudança do olhar quanto ao investimento na sua melhora profissional. Pesquisamos autores que desenvolveram jogos, técnicas, que pensam de forma criativa, nos dando entendimento de quão vasta pode ser essa profissão de pedagogo que pensávamos está restrito a sala de aula. Portanto o Pedagogo Empresarial que estiver atento terá como manter sempre sua empregabilidade.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente artigo foi possível identificar como é de grande importância o Pedagogo estar inserido nos setores formais e não formais e quais são suas atividades desenvolvidas principalmente dentro do ambiente empresarial. Para que esse profissional possa desenvolver sua empregabilidade ele deve trabalhar incessantemente para buscar métodos de passar nas formações dos colaboradores toda bagagem adquirida na universidade, em formações sobre o tema proposto e o mais importante na experiência de outros pedagogos que já conseguiram estabelecer formas inteligentes de interagir com seu público. O primordial é entender como essa categoria está inserida no mercado de trabalho. O pedagogo tem um papel de relevância dentro das empresas quando se trata da organização e estimulação para novas mudanças, ele é um profissional que tem facilidade na interação dentro dos ambientes escolares e não escolares. Sendo assim, a necessidade de mostrar a importância do pedagogo em ambientes não formais ainda revela uma escassez de materiais que mostrem como funciona essa profissão. Com base neste contexto, fica primordial e indispensável que uma empresa apresente em sua equipe um pedagogo empresarial. Dentro dessa linha de pensamento, é considerável que uma das atribuições relevantes pretendidas por este profissional é ressignificar o valor do potencial das pessoas que contribuem nas organizações.

Dessa forma, o Pedagogo Empresarial pode transformar o ambiente das empresas de maneira que o empreendedor terá resultados positivos para melhorar o seu quadro de funcionários. O Pedagogo tem as ferramentas para mudar a realidade de empresas que tratam seus funcionários como números, tendo assim pessoas que estejam dispostas a mudanças de atitudes e pensamentos, tanto com respeito aos seus pares como a chefia, as regras da empresa e suas diretrizes, basta as estas tenham uma visão holística da importância de capacitar seus funcionários da forma que estes sejam vistos como o capital mais importante da empresa.

REFERÊNCIAS

[1] ANTUNES, Lucedile**; Soft skills: competências essenciais para os novos tempos; Ed.** Literare Books; 2020.

[2] BORGES, Martiele Borges; MENDES, Giselly Santos; BARBOSA, Joana Áurea Cordeiro; **Princípios e Práticas da Pedagogia Empresarial;** Editora. Inter Saberes; 2021.

[3] COSTA, Cleberson Eduardo; **Pedagogia Empresarial - As Organizações como Espaço -Tempo de Ensino e Aprendizagem;** Editora.; Large Print; 2018.

[4] DATNER, Yvette; **Jogos Para Educação Empresarial - Jogos, Jogos - dramáticos, role-playing, jogos de empresa**; Editora, AGORA; 2006.

[5] FRIEDMANN, Adriana; **DINÂMICAS CRIATIVAS: Um caminho para a transformação de grupos;** Ed. Book Kindle; 2017.

[6] GOLEMAN, Daniel; **Inteligência emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente;** Ed. Objetiva. 1995.

[7] GRECO, Myrian **Glória; Monografia Apresentada para Conclusão do Curso de Pedagogia Empresarial da Universidade Veiga de Almeida**; Rio de Janeiro, 2005.

[8] LOPES, Izolda; **Pedagogia Empresarial Por Quê? Para Quê?** Editora. WAK ; 2013.

[9] LOPES, Izolda; **Pedagogia Empresarial Formas e Contextos de Atuação;** Editora WAK; 2019.

[10] MARTINS, José Carlos Cordeiro; **Soft Skills: Conheça as ferramentas para você adquirir, consolidar e compartilhar conhecimentos;** Ed.Brasport; 2017;

[11] MINARELLI, José Augusto; **Empregabilidade - Como Entrar, Permanecer e Progredir no Mercado de Trabalho**; Ed. Plus / Simplíssimo; 2020.

[12] MRTINS, José Carlos Cordeiro. **Soft Skills: Conheça as ferramentas para você adquirir, consolidar e compartilhar conhecimentos** Ed. Brasport. 2017.

[13] PASSOS, Flávia Barcellos; **Pedagogia Empresarial - Estudo de caso: de que forma a pedagogia empresarial contribui para o processo de gestão de pessoas;** Ed. Dialética; 2023.

[14] RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral; **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. Ed. Rio de Janeiro: WAK, 2007.

[15] VALLE, Maria Luiza, SOUZA, Meire Lúcia; **Dinâmicas de Grupo para Treinamentos Empresariais;** Book Kindle; 2024.

@editorapoisson

www.poisson.com.br
contato@poisson.com.br

https://www.facebook.com/editorapoisson